



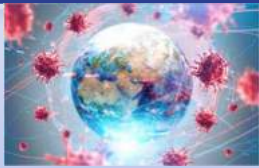
2021春季合同労使セミナー
JAM春季生活闘争方針説明
資料（動画版） P2~P17

変革・再生・創造

対話と行動で組織を強化する

「賃金の社会的変革を進める」

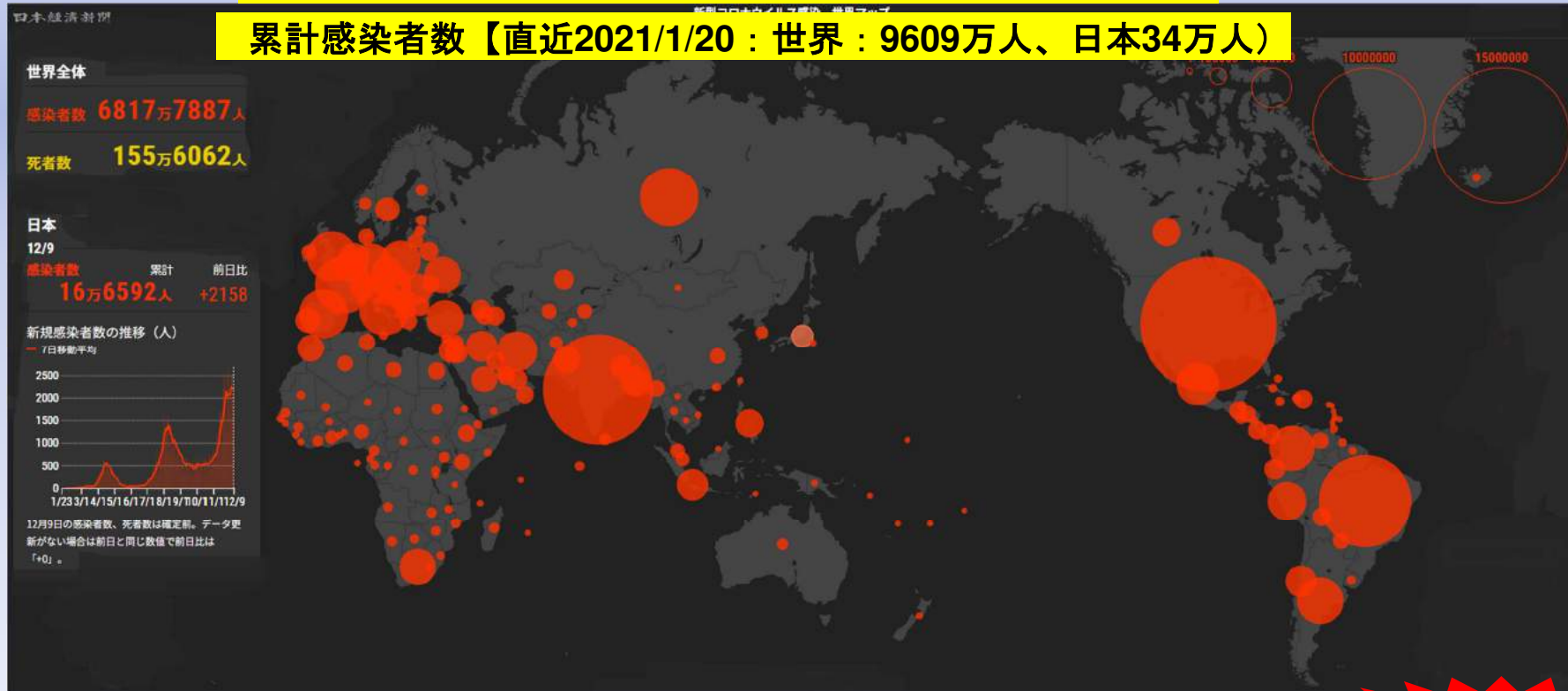
1. 取り巻く経済情勢と労働条件の実態①



世界経済の情勢

- 新型コロナウイルス感染症の世界的拡大（収束が見えない）

累計感染者数【直近2021/1/20：世界：9609万人、日本34万人】



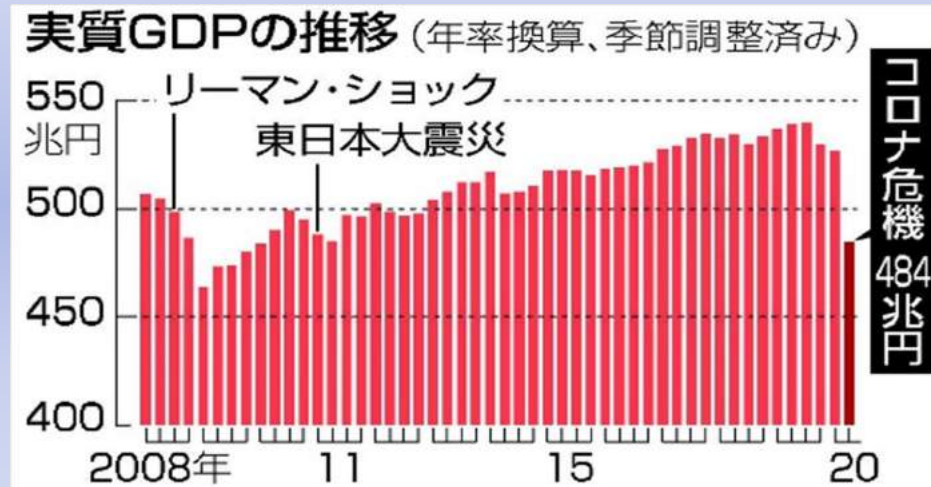
- 米中貿易摩擦による経済の悪化
米国が**民主党バイデン政権**になっても**経済政策が急な転換**を見せるわけではない。

（大統領選挙の遊説でバイデン氏は、中国政府の香港における一国二制度を破壊するような行動を厳しく非難）**→先行きは不透明。**



1. 取り巻く経済情勢と労働条件の実態②

概ねの日本経済の実態



- コロナ禍はリーマン・ショックを超える経済打撃
4~6月期の実質GDPは年率換算484兆円

(出所：第一生命経済研究所)

- ① 鉱工業生産指数、出荷指数は、2020年5月を底に回復傾向
- ② 2020年度の国内設備投資計画（全産業）は前年度比+3.9%だが着地は減少の公算
（政府系の投資銀行のDBJデータ）
- ③ 2020年度第3四半期（10-12月期）鋼材需要見通し・・・
（国内需要）製造業部門：製造業部門では感染症の影響により前年同期比で減少するが、自動車を中心とした需要先の生産持ち直しにより、前期実績見込比では増加。
（輸出）・・・感染症の影響により、前年同期比で減少、前期実績見込比では微増
- ④ 実質GDPは、2020年度-5.5%（日銀、2020年10月）
- ⑤ 実質GDPの2021年度予測は、日銀3.6%、民間調査機関平均3.43%（2020年10月）
- ⑥ 消費の落ち込みがさらに増加、実質-7.6%。名目-7.3%（家計調査：2020年7月）
- ⑦ 物価（2020年度予測）は日銀-0.6%、民間調査機関平均-0.42%（2020年10月）
- ⑧ 完全失業率2%前半で推移
- ⑨ 有効求人倍率1.03倍（10月全国）

1. 取り巻く経済情勢と労働条件の実態③

日本経済への影響

- ①輸出の減少 ②設備投資は低迷...

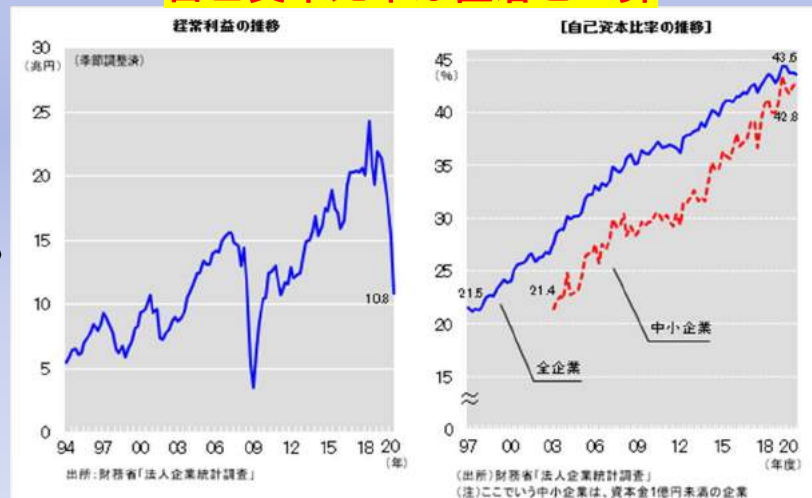
[GDPと家計最終消費支出の推移]



(出所)内閣府「四半期別GDP速報」
(注)2013年第1四半期の値を100として指数化

(出所)内閣府「四半期別GDP速報」
(注)2013年第1四半期の値を100として指数化

- 経常利益は落ちても 自己資本比率は直着と上昇

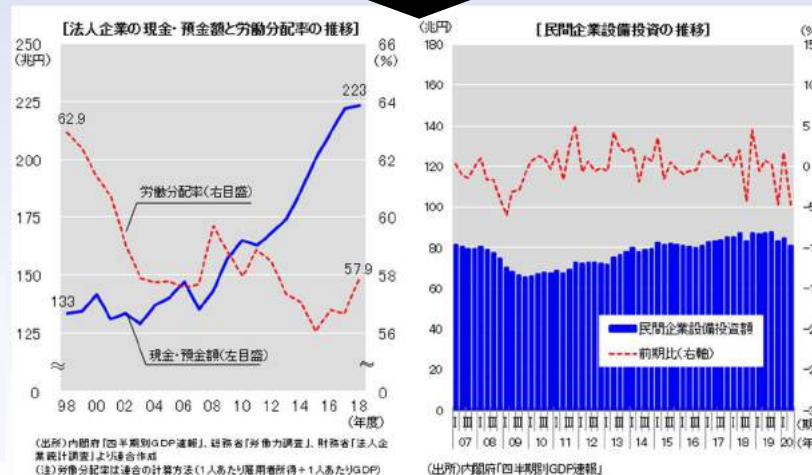


- 内部留保は上昇 → 設備投資は低迷 労働分配率は低下

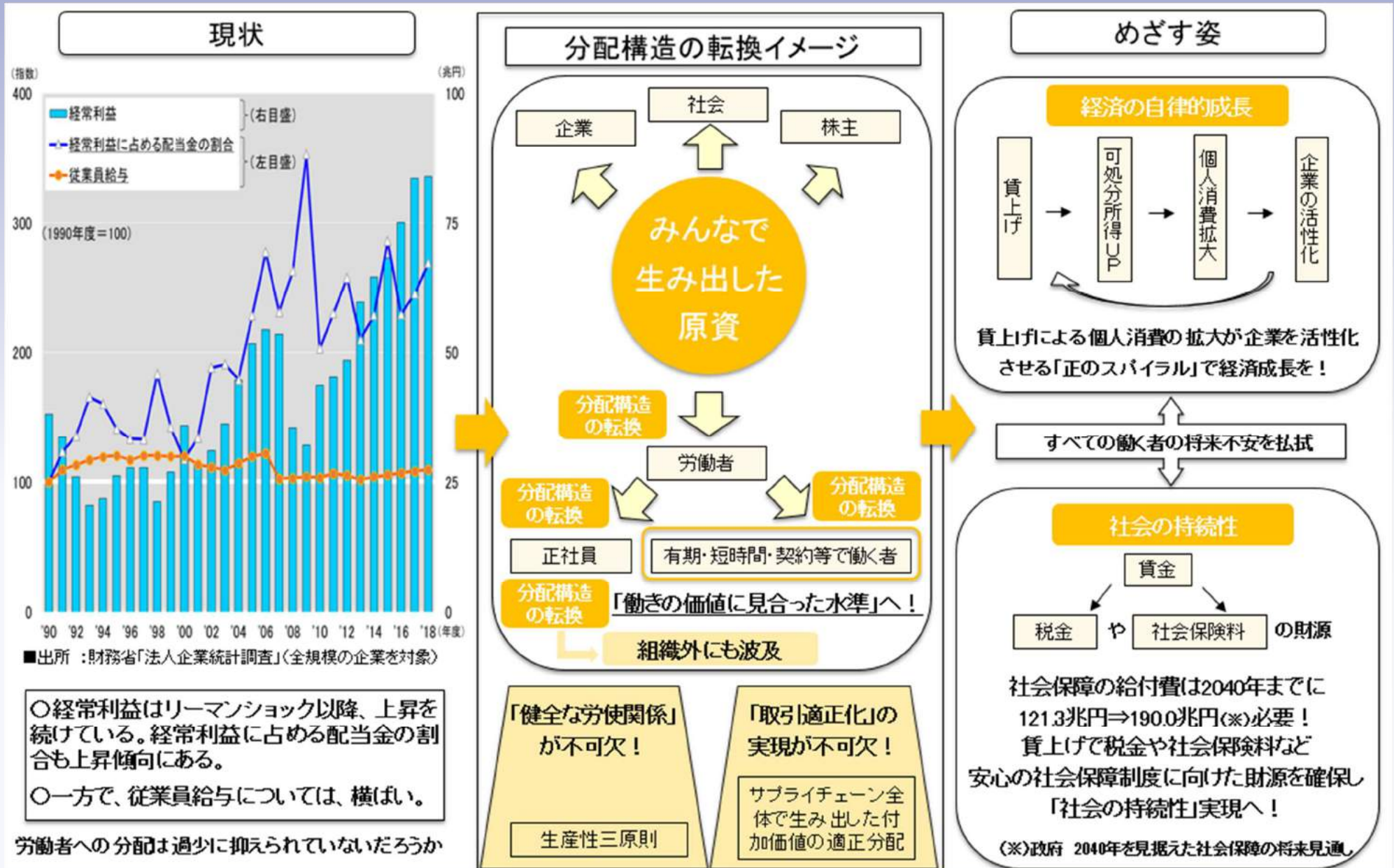
● 名目から物価変動を除いた「実質GDP」 → コロナ禍 回復・成長
● これが連合のいう 経済の自律的(回復)成長

● 「内需が内需を拡大」 賃上げが 景気回復のカギ

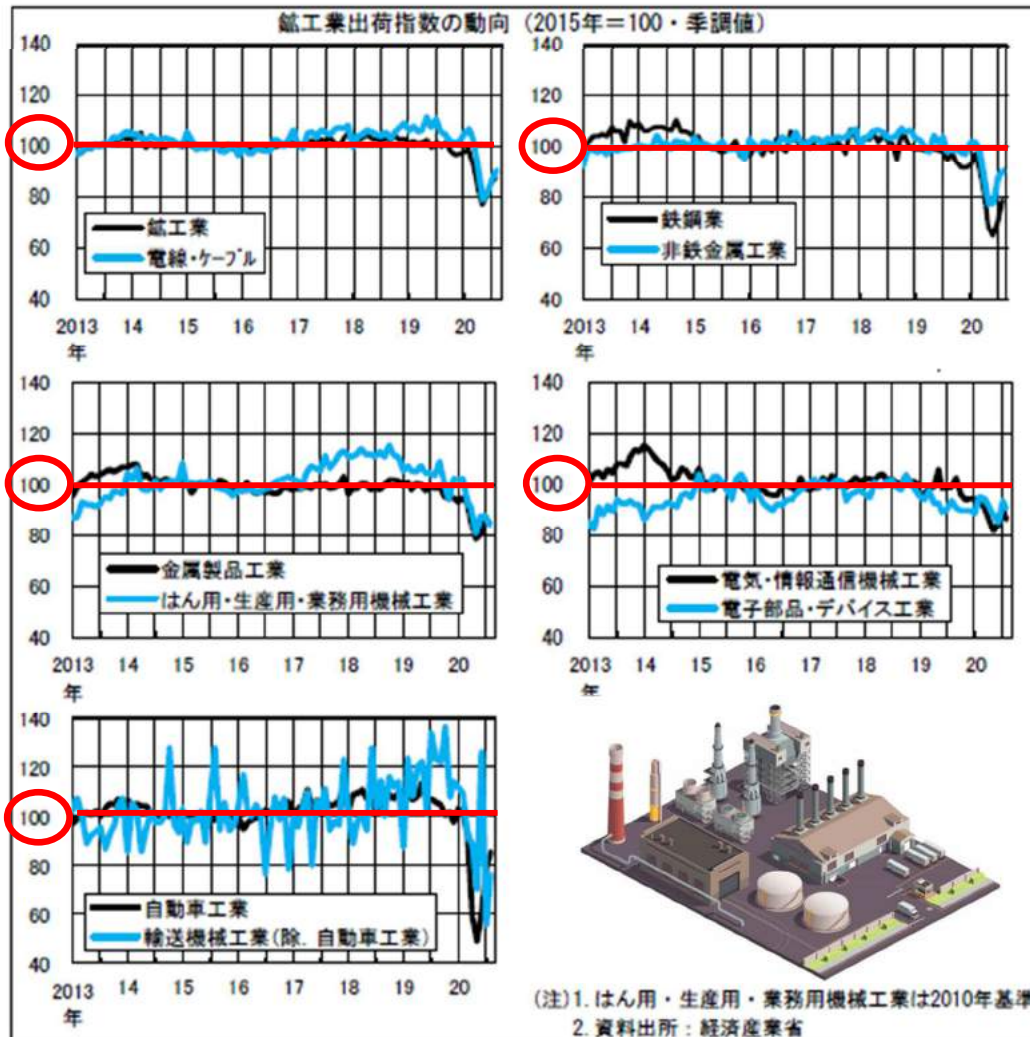
● 特に家計の消費支出下落 → GDPの6割を占める 個人消費のUP



【参考】 連合資料「分配構造の転換につながる賃上げ」とは？



2. コロナ禍における景気の動向①（業種：回復基調にある）



小売業販売額指数の推移 (季調値)

(2015年=100)

年・月	小 売 業							
	各種商品 小売業	織物・衣服・ 身の回り品 小売業	飲食料品 小売業	自動車 小売業	機械器具 小売業	燃料 小売業	医薬品・化粧品 小売業を含むそ の他小売業	
2018年	103.1	94.9	102.5	103.3	107.6	102.7	110.4	103.1
2019	103.1	92.2	102.1	103.7	108.5	104.7	107.5	103.9
2020年1月	102.6	88.9	101.4	103.8	107.9	101.8	108.4	104.5
2	103.1	84.7	96.4	104.3	109.5	105.1	112.1	104.4
3	98.4	74.4	79.9	103.8	106.0	99.9	101.6	101.4
4	88.7	53.3	47.6	105.0	80.8	91.7	86.8	98.7
5	90.4	59.0	65.9	105.1	71.8	96.8	79.2	97.7
6	102.2	83.9	99.7	107.8	87.9	128.3	91.5	107.7
7	98.7	79.5	78.8	105.1	94.2	103.1	93.0	104.5
8	103.2	81.3	84.2	106.3	98.1	112.3	98.6	107.4

資料出所：経済産業省「商業動態統計」

※経済産業省の小売業販売額指数では、6月以降、回復傾向となっており、全体としてはコロナ前の水準に達している。

【資料出所：2020年10月7日 金属労協政策局資料より抜粋】

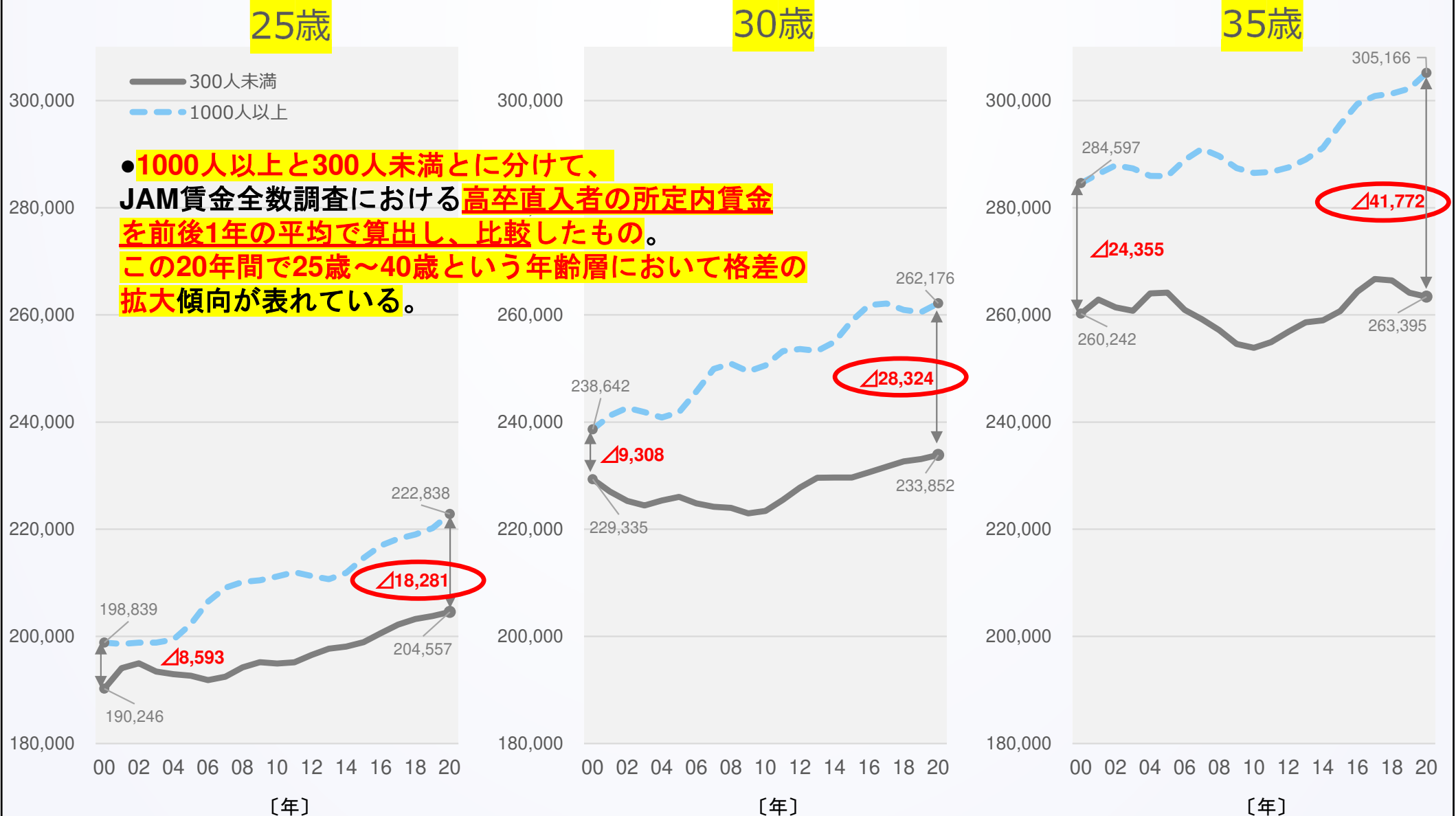


※経済産業省の鉄工業生産指数、出荷指数は、2020年5月を底に回復傾向。8月には、やや一服感のある業種も見られる。

【資料出所：2020年10月7日 金属労協政策局資料より抜粋】

3. JAMにおける企業規模による賃金実態①

JAMにおける企業規模による所定内賃金推移 (2000年～2020年)



(出所) JAM賃金全数調査・高卒直入者所定内賃金
(年齢は前後1歳、年は前後1年を移動平均している)

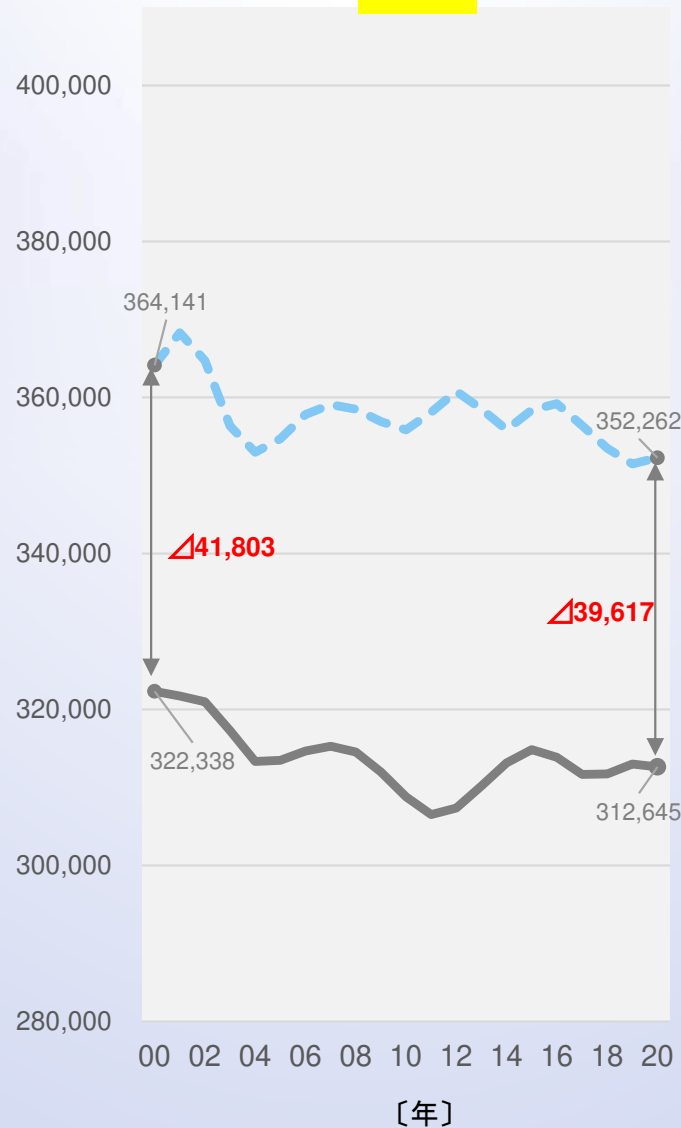
3. JAMにおける企業規模による賃金実態②

JAMにおける企業規模による所定内賃金推移 (2000年～2020年)

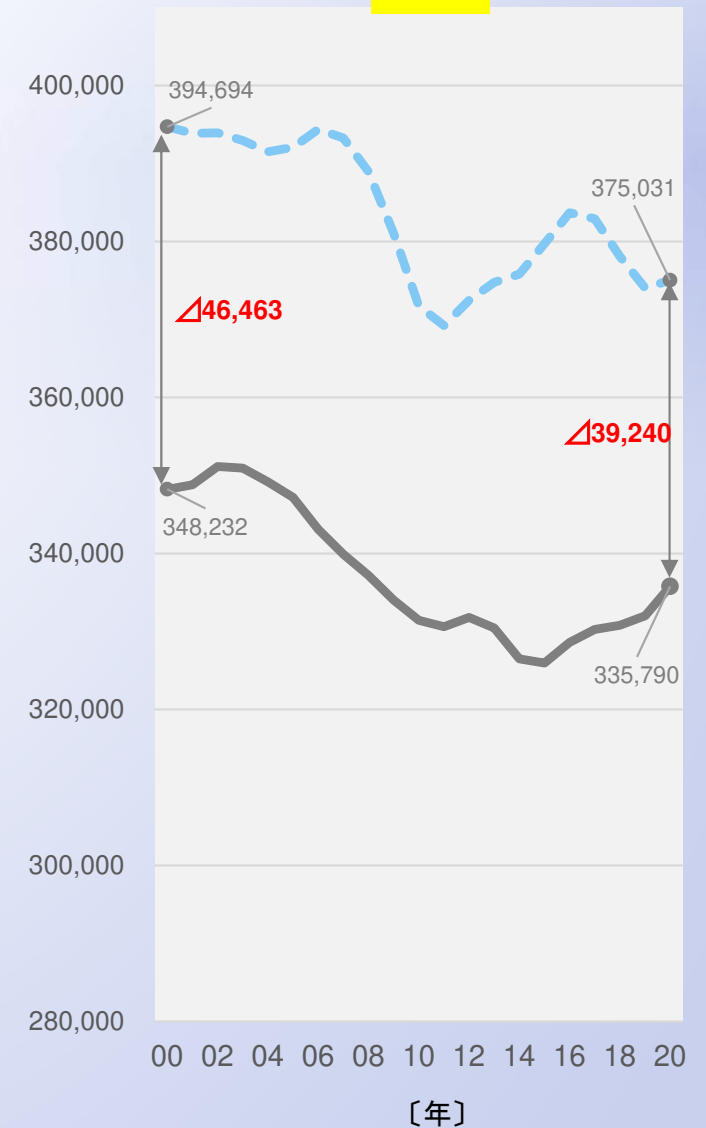
40歳



45歳



50歳

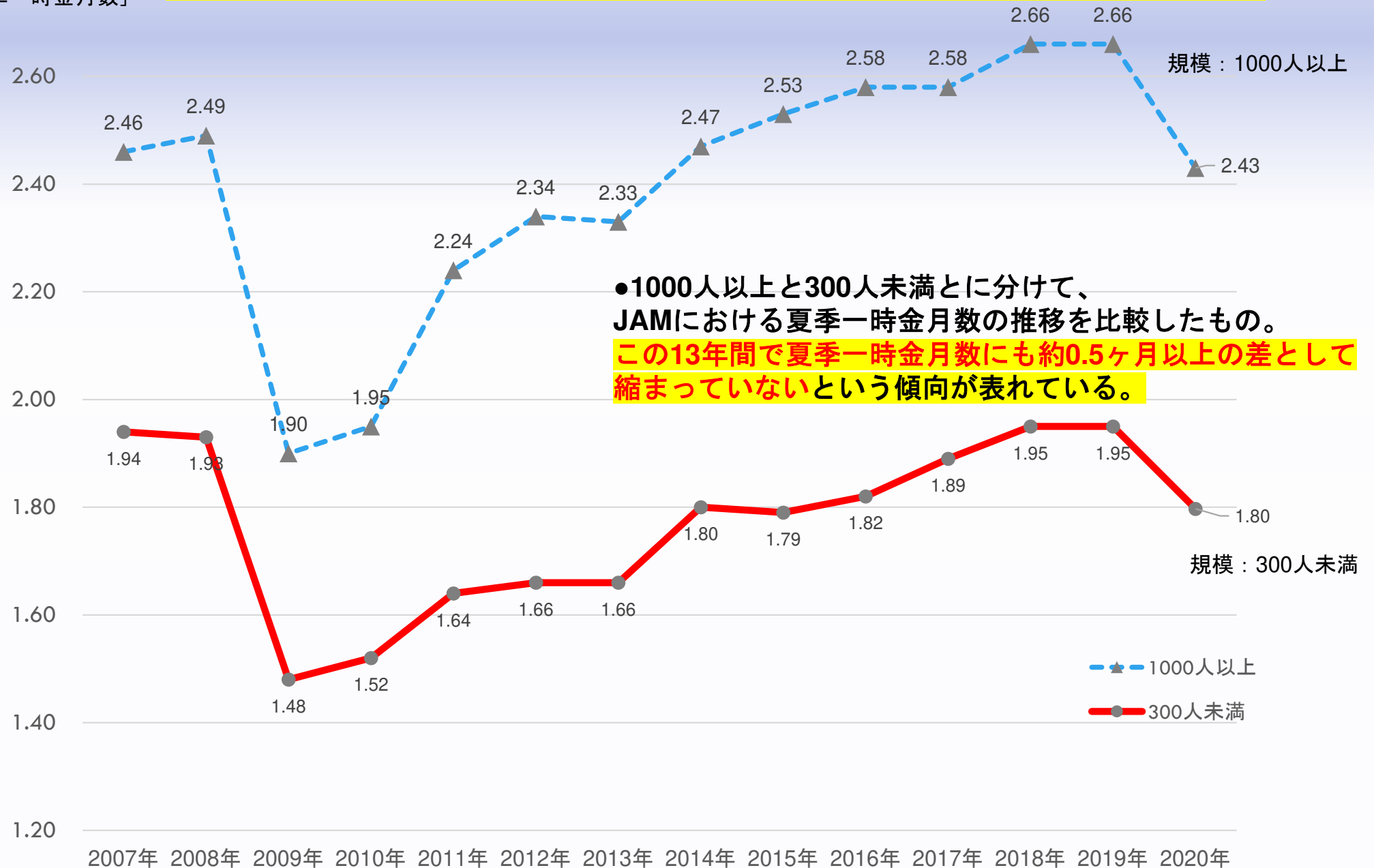


(出所) JAM賃金全数調査・高卒直入者所定内賃金
(年齢は前後1歳、年は前後1年を移動平均している)

3. JAMにおける企業規模による賃金実態③

JAMにおける夏季一時金月数の推移（2007年～2020年）13年間

[夏季一時金月数]



4. 中小の職場実態

中小の現場

- ① 受注あれど値下げ要請
- ② 短納期化⇒行程の過密
- ③ 部材の遅れ

零細企業の廃業

- ① 後継者不足
- ② 技能継承不足

○一人当たりの生産量の増加

○雇えない人を雇わない

○肉体的精神的な衰弱、メンタルヘルス問題、離職

負の連鎖

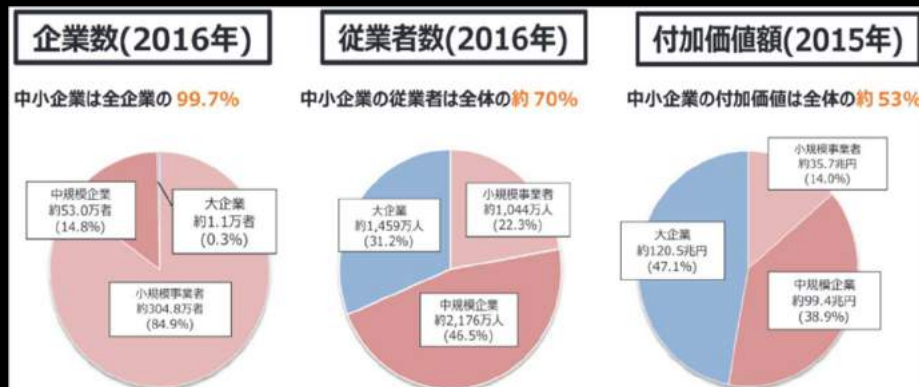
○長時間労働 残業・休出対応過重労働

○熟練工不足

○技能継承不足

日本の医療現場やものづくり産業は危機的状況!!

負の連鎖と闘いながらコロナ禍となっても、世界から見て稼働状態を壊さず、懸命に現場を維持している労働者に尊厳がある!!



5. JAMがめざすもの

企業経営に対する中長期的視点

- ① 人への投資 中長期的な賃金政策・教育訓練への投資を要求
- ② 生産性の向上 危険で厳しい作業現場への設備に投資を促進申し入れ
- ③ あるべき「働き方」の追求 仕事の目的・役割・責任に見合った熟練の向上
- ④ 資産活用を含めた製造原価の検証、収益性の評価 経営分析と点検



社会的公正労働基準の確立

-格差是正の取り組み-

- ① 賃金水準にこだわる取り組み 個別賃金
- ② 労働条件の平準化 賃金の高位平準化
- ③ 労働法制改革 労働者から要請と運動を!!

「価値を認めあう社会へ」の実現

-公正な取引慣行の確立-

- ① 自らが「労働力」「製品」に対する価値評価を!
- ② 組合⇒会社⇒取引先への要請行動
- ③ 業界団体、行政への環境整備要請

6. JAM2021春闘の基本的なスタンス①

1. 2021年春季生活闘争の役割

- 2021年春季生活闘争において「賃金の社会的変革を進める」取り組みを継続する。
中長期的な課題「①生産年齢人口の減少」「②賃金水準の低下」「③格差拡大」など。
- 「同一価値労働同一賃金」「労働時間」原則の徹底、「社会連帯」の取り組みを進める。

2. 「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けた所定内賃金を改善する。

- 所定内労働時間で生活できる賃金をめざし、産業内・企業内の格差是正を要求する。
- 個別賃金要求方式による30歳または35歳の一人前労働者、標準労働者の具体的な要求・交渉基準の明確化に取り組む。
- 地域別最低賃金を踏まえ、全単組で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の締結と水準引き上げに取り組む。

3. 「価値を認めあう社会へ」の実現

- 当該企業、省庁、業界団体への働きかけ、取引価格の引き下げなどの行為に及ばぬよう取り組みを強化する。何より自らが「労働力」「製品」に対する価値評価を!

4. 一時金

- 一時金月数において、大企業と中小企業の規模間差は広がってきた。
年間生計費の維持・回復を重視する観点から昨年通りの取り組みを継続する。

6. 2021春闘の基本的なスタンス②



5. 各種労働条件および雇用環境整備

- ①労働時間規制 (2020年4月1日以降、中小企業も適用)
- ②同一労働同一賃金(2020年4月1日以降、大手企業は適用 中小は2021年4月1日以降)
- ③高年齢者雇用問題(次頁参照)
(2021年4月2日以降、65歳まで完全無年金 働きの価値に見合った賃金を)
- ④ダイバーシティ対応 (偏見のない多様な労働者による生産性向上 差別のない賃金)

6. 企業業績が厳しい単組への対応

- コロナ禍に起因した経済状況の変化を踏まえ、雇用問題が発生するなど、賃金改善要求の提出を断念せざるを得ないと判断される単組は、早期に企業状況の現状分析を十分行い、今後の対応を具体化する。

6. 2021春闘の基本的なスタンス③

2021年4月1日までに回答を引き出す取り組みを!!

- JAM高齢者雇用に関する指針に沿った定年延長を要求し、定年延長を見据えた労働条件を改善する。

1. 定年延長

① 65歳への定年年齢の引き上げもしくは定年廃止に取り組む

JAMの高齢者雇用実態 (2019年賃金・労働条件実態調査)

- 定年年齢は？

60歳	93.8%	(1216単組)
60歳超65歳未満	2.5%	(32単組)
65歳以上	3.8%	(49単組)
<hr/>		
60歳超の定年年齢合計		(81単組)

② 現役制度に不利益変更の無いよう配慮

③ 同一の働き方の場合は同一の処遇

- 再雇用後の仕事は？「同じ職場で同じ仕事」が91.9%

④ 定年年齢を選択できる場合も、選択により不利益が出ないように留意

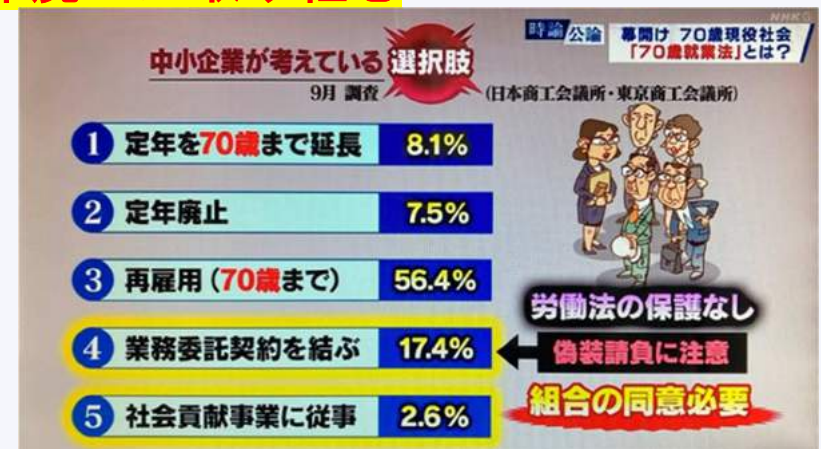
2. 定年延長を見据えた継続雇用者への対応

① 組合員化

② 希望者全員の雇用確保

③ 将来の定年延長を見据えた賃金水準の段階的な改善

3. 労働諸条件の維持と高年齢者が働きやすい職場環境の整備



7. 要求・交渉日程

統一要求日：2月24日（水）

全単組がこの日までに要求を提出する。

統一回答指定日：3月16日（火）・17日（水）

全単組が回答の引き出しに全力をあげる。

3 月内決着をめざす取り組み

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「月内決着」に全力を上げる。

8. ワンシート方針大綱①

21 春闘、厳しい情勢、要求を通じて賃金水準にこだわった取り組みを！

1. あるべき水準を目指して構造維持+6,000円の要求-「自単組の賃金課題克服を目指す」-

(1) 個別賃金要求基準

1) JAM一人前ミニマム基準

機械金属産業で働く一人前労働者の最低水準。賃金全数調査：第1四分位数を目安に設定。

年齢	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
所定内	164,000	177,000	209,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

2) 標準労働者要求基準

① 到達基準：高卒直入者所定内 30歳 270,000円・35歳 310,000円
(賃金全数調査：第3四分位数を目安に設定)

② 目標基準：高卒直入者所定内 30歳 290,000円・35歳 330,000円
(賃金全数調査：第9十分位数を目安に設定)

③ JCM 目標基準：基幹労働者・技能職基本 35歳相当 338,000円以上

3) 年齢別最低賃金基準 (JAM一人前ミニマム×80%)

年齢	18歳	25歳	30歳	35歳
所定内賃金	164,000	167,500	192,000	216,000

(2) 構造維持分の算出が困難な場合は、構造維持相当 4,500円+6,000円の10,500円以上構造維持算出(より根拠ある要求組織)に向けて、①プロット図の作成②組合員の年齢に加え、性別・学歴・職種・勤続等でより詳細なプロット図を作成

2. 賃金格差問題(規模間、業種別、中途者、男女、パート・有期・契約等)の把握・分析を行い、「同一労働同一賃金」を軸に、格差の是正と配分獲得を！

3. 企業内最賃協定の締結・引き上げ要求を！

企業内最賃の引き上げは、賃金下落の歯止めだけでなく、産別最低賃金の改定に影響を与え、未組織労働者の処遇改善につながる。

- 1) 最賃協定を締結していない単組では、まず「18歳以上の組合員」を対象とした最賃協定をめざす。それ以外にも、年齢別最賃、全従業員最賃協定の締結もめざす。
- 2) 法定最低賃金(地域最賃)引き上げの動向を踏まえ、地域最賃との差が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。

4. 年間5ヶ月(半期2.5ヶ月)・ミニマム年間4ヶ月(半期2ヶ月)の一時金要求を

5. あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件・環境整備を！

- 1) 年間総実労働時間、1900時間台をめざす。(目標は、1800時間台)
- 2) 2021年4月2日以降に60歳を迎える方は、65歳までが無年金期間となります。定年延長に向けた取り組みを行う。賃金は、各単組の一人前到達年数を勘案し、最低基準を240,000円あるいは270,000円とする。
- 3) 多様な人材(パート・有期雇用労働者、派遣労働者など)の労働条件の点検・改善をはかる。

6. 政策・制度要求-「価値を認めあう社会へ」の実現に向けた環境整備-

みんなで要求、みんなで勝ち取ろう！！

① 個別賃金要求に向けた議論を進めよう！-「上げ幅」では無く「賃金水準」にこだわる！

30歳(勤続12年)・35歳(勤続17年)の標準労働者(一人前労働者)の賃金水準開示をめざす！取り組みにあたり、プロット図をもとに自単組の標準労働者(一人前労働者)の選出を行い、モデルカーブを割り出します。そのモデルを基準に、格差の点検・是正を行います。

② 自単組の賃金プロット図を点検し、賃金実態に問題が無いかの点検を！

各単組は、賃金プロット図を作成し、自単組の賃金格差を点検して下さい。その格差が、「あっていい格差(生活と熟練度の面で見て)」なのか「あってはいけない格差」なのかを点検して下さい。

そこにある「あってはいけない格差」を是正するために、本方針+6,000円を利用して下さい。また、割りだされたモデルカーブにひずみがないかを点検して下さい。カーブがひずんでいる場合も、その是正を要求して下さい。

③ 職場の議論で「モデル」を割り出し、構造維持(定期昇給)を割り出す！

賃金制度が無い単組は、プロット図で標準労働者(あるいは一人前労働者)を選び、その人の1年・1歳間の差額が、「賃金構造維持分」になります。

賃金制度がある単組は、「制度上」のモデルカーブの割り出しを行って下さい。そこで出された1年・1歳間の差額が、「構造維持分(=定期昇給分)」となります。その理論上のモデルカーブと標準労働者の実態モデルカーブが、かい離していないかどうかの点検を行って下さい。また、昇給分を「構造維持」とするのか、しないのかの協議も進めて下さい。

④ 要求を通じて、経営資料の開示を求めよう！-企業状況に目を光らせよう！

今春闘は、大変厳しい闘いが予想されます。「雇用をとるか?」「賃上げをとるか?」の二者択一を、企業が迫ってきた場合、「今年度の予想(損益予想だけでなく、貸借対照表予想)」の資料開示を要求しましょう。何が、どう厳しい状況なのかを、具体的に点検することが大切です。

⑤ 各単組は、要求策定時の職場討議・交渉以降の報告集会などを展開し、団結強化を！

労働組合の原則は、「ひとりとは、みんなのため。みんなは、ひとりのために。」です。労働組合がやろうとすること(要求)は、みんなで話し合っただけで決めます。決めたことは、みんなで守ります。この体制が、団結の源となり、労使対等の確立につながります。だからこそ、多くの仲間が結果し、議論し参画する場が、重要となります。新型コロナウイルスを勘案し、単組の状況に応じた、組合員との対話の場を設けて下さい。

⑥ 統一要求日への結果を！-社長不在時は、交渉窓口担当に提出を！

多くの仲間が、同じ日に要求を掲げる(=統一要求日に要求を提出する)ことは、足並みを揃え、機械金属産業・中小製造業で働く仲間の要求を訴えるということを意味します。もし社長が不在の場合、「要求の趣旨説明は、後日おこなう」とし、交渉窓口担当に要求書を提出してください。

⑦ 単組の実情に応じた付帯要求の構築を！

年間総実労働時間短縮にむけた取り組み、高齢雇用者など多様な人材に対する取り組み等、単組の職場実態に沿った、付帯要求の構築をめざします。とりわけ、労働時間(時間外労働・有給休暇)の取り組みは、重要な意義を持っています。最低基準として、一人前水準に基づき、240,000円あるいは270,000円とします。

統一要求日

2月24日(水)

回答指定日

3月16(火)・17日(水)



8. ワンシート方針大綱②

21 春闘-望ましい賃金水準目指す闘い

1. 賃金とは、労働力商品の価格！

賃金とは労働力（働くという行為をする能力）商品の価格です。そして賃金は、労働力の再生産費用です。

労働力商品の価格＝賃金は、①生計費(生活の要素)②熟練形成費(仕事の要素)によって決まります。

2. あっていい格差？あってはいけない格差？の点検・是正を！

賃金闘争の基本は、「賃金水準（賃金の高さ）」と「賃金格差」の認識が、出発点となります。それを踏まえ、「私」と「あの人」の賃金水準の格差が、「単組外」・「単組内」で、あっていいのか？あってはいけないのかを、点検・是正する取り組みが、個別賃金です。

3. 個別賃金要求と平均賃上げ要求の違いとは？

(1) 平均賃上げ要求とは？

平均賃上げ要求は、「賃金の上げ幅」を要求する方式です。たとえば、平均賃金の〇〇%を要求する取り組みです。

(2) 個別賃金要求とは？

個別賃金要求は、「賃金水準」を要求し、「賃金のあり方」そのものを要求する方式です。たとえば、「30歳・技能職・勤続12年：24万円」というように、労働者の銘柄を特定し、具体的な賃金水準を要求します。

(3) 平均賃上げ要求では、先輩たちの賃金に追いつかない！

経済低成長に入ると、平均要求方式では対応できない問題が生まれてきました。業績の悪化とともに、定期昇給が抑制されるようになってきます。経済が好調なころから働いている年配者は、それなりの「賃金水準」に到達できていても、あとから入ってきた人たちは、賃上げ幅が少なく、先輩たちの賃金水準に追いつけなくなりました。

「平均〇%（一律〇〇%、給比〇〇%）」という賃上げでは、もともとの水準が高いほど賃金があがり、水準が低い若年層ほど、賃金があがらない状態になってしまいました。

(4) 賃金水準の上昇—個別賃金を通じて、格差是正をめざす！

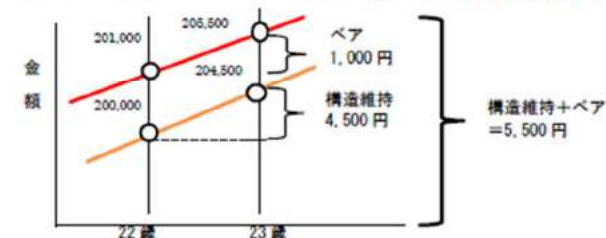
労働運動全体で、個別賃金要求の必要性が叫ばれる最大の要因は、労働者間の賃金格差の拡大です。大企業と中小企業、直入者と中途採用者、正規雇用と非正規雇用の間に大きな格差が生まれています。

格差を是正するために、業種・職種・年齢などに応じて、どれくらいの賃金水準であるべきかという社会的標準を示す必要が出てきます。それを通じて、「賃金水準の社会的相場形成」を確立するのが、個別賃金の意義です。

4. 構造維持（定期昇給）とは？ベースアップとは？

(1) 構造維持分（定期昇給）⇒全ての年齢にいる代表者を年功順にならべ、1歳上の代表者に追いつく賃金のこと。

(2) ベースアップ ⇒全ての年齢にいる代表者の賃金水準を上昇させること。



5. どのような視点をもって要求を構築するべきか

(1) 賃金散布図（プロット図）の作成とそれによる賃金実態の明確化

・作業の前提としての基本賃金、所定内賃金の区分の明確化。

○基本賃金 —— 全労働者に支給される賃金項目の合計

○所定内賃金 —— 昼間における所定労働時間に対応して支払われる賃金。
時間外手当、深夜手当、通勤交通費及び一時的に支払われる賃金を除く月別賃金。

(2) プロット図の分析と問題点の洗い出し。問題点克服の基本方針に明確化。

○格差の評価 単組内〔同一年齢、年齢、世代、職種、学歴、男女等〕

単組外〔産別基準（標準労働者、ミニマム、年齢別最低、企業内最低）、業種、地域等〕

○プロット図の公開とそれを用いた大衆討議の組織化-「水準と賃金差」の認識を全体化

○プロット図から職場実態をふまえて「モデル（賃金カーブ）」を割り出し、それによる構造維持分（定期昇給相当分）の確定——「賃金カーブ」が設定されれば、そのカーブを維持すべき構造維持分が確定。その際、組合員の納得・合意形成が必須となる。

(3) 水準上昇（ベースアップ分）の確定

・一律金額上昇で行う方法

・一定の比率で行う方法

(4) 賃金格差の是正方法の確定

・「賃金カーブ」の「歪み」の是正——JAMミニマム等を基準に

(5) 同一年齢における格差是正のルール確立（中途入社等の是正）

・30・35歳未満と30・35歳以上

*一人前労働者とは：組立・加工・営業など職種を問わず一定のまとまった仕事を緊急対応・非定型的仕事についても自分の判断で仕事している労働者。⇒JAM：高卒 直入者と定義

*何年で「一人前か？」：JAMでは、勤続12年・30歳、勤続17年・35歳の2つを想定しています。



2021春季合同労使セミナー
JAM東海春季生活闘争方針補強
説明資料（動画版） P19～P22

変革・再生・創造

対話と行動で組織を強化する

「賃金の社会的変革を進める」

1. J A M東海の2021春闘補強方針(案)について①

東海の2021年春季生活闘争方針補強(案)

J A M東海は、J A M2021年春季生活闘争方針を基本遵守の上、全ての構成単組が統一闘争に取り組むことを重視し、下記のJ A M2021年春季生活闘争方針を補強します。(具体的取り組み、日程、振り返りの3点)

(1) 具体的な取り組み

1) 2021春闘の東海の重点取り組み

- ① **統一要求日(2/24)迄に全ての単組が何らかの要求提出**(賃金・一時金・定年延長・諸条件・職場改善等)を行なう。また、構成単組の50%以上が要求を目指すこととします。

2) 構成単組の取り組み

- ① 単組交渉スケジュールの作成を行なう。
- ② 全ての構成単組は、以下の取り組みを図ることとします。

《継続した7点の取り組み》

- ア. 賃金実態の未把握の単組は、早急に調査を行い組合員の**賃金実態を把握**する。
- イ. 単組の執行委員会で個別賃金要求の検討をはじめ、**あるべき賃金水準について議論を開始**する。

1. J A M東海の2021春闘補強方針(案)について②

東海の2021年春季生活闘争方針補強(案)

《継続した取り組み》

- ウ. 現行の30歳又は35歳の賃金水準をJ A M東海に報告する。
- エ. 毎年18歳最低賃金の時間給協定を締結する。
- オ. 労使協議会を毎月開催し、労働時間管理（長時間労働削減に向け）を強化する。
- カ. 「価値を認め合う社会の実現」の要請文を提出し、労使で共有化を図る。
- キ. 企業問題・合理化問題対応の組合については、雇用確保を前提とした昨年実績を下回らない要求を行う。

《本年の取り組み》

- ア. 定昇又は賃金構造維持分を確保した上で、「格差是正」及び「賃金改善等」を鑑みた「賃金の底上げ・底支えの必要額」（6,000円基準）の要求を行う。「賃金の底上げ・底支えの必要額」要求の判断が厳しい単組については、J A M一人前ミニマム基準への賃金水準（30歳240,000円、35歳270,000円、到達を意識した要求を行う。
- イ. 平均賃上げ要求に取り組みざるを得ない単組の要求基準はJ A Mの賃金構造維持分4,500円に6,000円を加え、「人への投資」として10,500円以上とする。

1. J A M東海の2021春闘補強方針(案)について③

東海の2021年春季生活闘争方針補強(案)

《新たな2点の取り組み》

- ア. 2021年4月2日以降に60歳を迎える方は、65歳までが無年金期間となります。**定年延長にむけた取り組みを行う。**賃金は、各単組の一人前到達年数を勘案し、最低基準を240,000円あるいは270,000円とする。
- イ. **働き方改革関連法など、労働関連法への対応・点検を行う。**

3) 地区協の取り組み

- ① リーディング単組の設定（各地区協で1単組以上）を設定し、産別統一闘争への集中を図る。
- ② 地区協役員による春闘事前単組オルグを1～2月内に実施し、要求趣旨説明や会社状況の点検を行う。
- ③ 地区協毎（合同も可）の春闘学習会を1月～2月に開催し、単組の要求づくりを支援する。

(2) 取り組み日程

統一要求日 : 2月24日(水)

統一回答指定日 : 3月 日(火)、3月 日(水)

1. J A M東海の2021春闘補強方針(案)について④

東海の2021年春季生活闘争方針補強(案)

(3) J A M東海の2020年春季生活闘争を振り替って

〔結果〕※()数字は前年実績(188単組)

- ・ 個別賃金要求 19.7%・37単組 (21.4%・41単組) ※1.7ポイント低下
- ・ 配分に絡んだ交渉 29.8%・56単組 (31.6%・61単組) ※1.8ポイント低下

※上記のうち300名未満は16.0%・30単組 (13.4%・26単組)

以上

ご清聴ありがとうございました。