



Japanese
Association of Metal,
Machinery, and Manufacturing Workers

価値を認めあう社会へ

JAM会長 安河内 賢弘

価値を認めあう社会へ

J A M と は ?



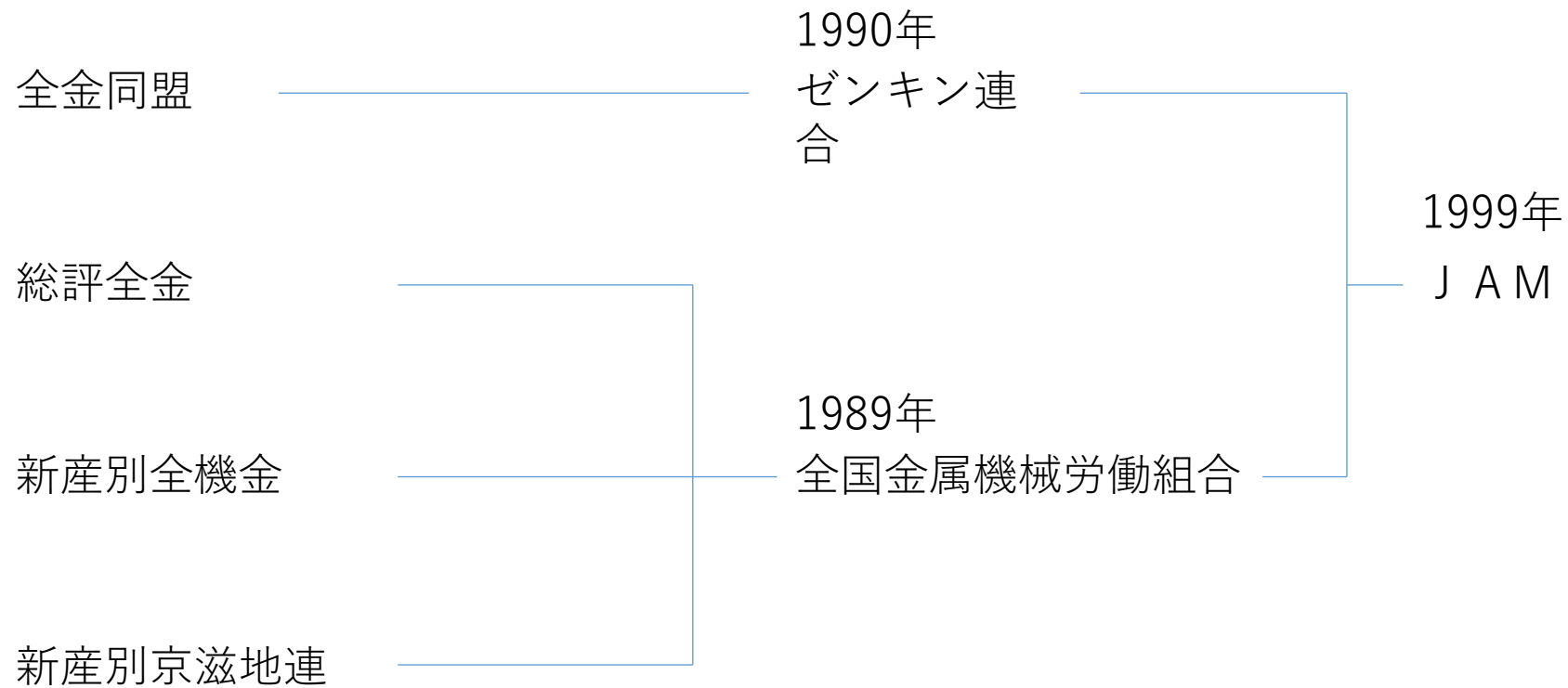
JAMには、機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミサッシ、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、約2,000の単位労働組合（単組）が加盟しています。

JAM加盟単組の特徴は、日本のモノづくりを支えているサプライヤー（部品供給者）を数多く組織し、**100人以下の組合が6割、4分の1が30人以下の組合で占められていること。**

1万人を超える単組も30人の単組もそれぞれが主役となり、地方JAM、業種別部会、大手労組会議の3本柱の活動体制に参加し、大会をはじめとする各機関を民主的に運営。

スケールメリットを活かした活動を展開しています。JAMは、少数意見も大切にする、「みんなが主役の産業別労働組合」です。

機械金属労働戦線統一への道



元ゼンキン同盟会長、初代JAM会長 服部 光朗 氏



たとえば日本の工作機械はたいへん優秀ですが、ゼンキン連合には工作機械の企業の組合はあまりありませんでした。ほとんどが金属機械に属していた。いくら総評系と同盟系が対立していると言っても、同盟系の現場でも総評系組合の企業の工作機械を使っていたのです。逆に、測定機器に関しては金属機械にはほとんどない。ほとんどがゼンキン連合に属していた。総評系の組合の現場でも同盟系の企業の製品を使っていた。そうしなければ仕事になりませんから。だから、「ものをつくっている現場はいっしょじゃないか。イデオロギーの違いなんて関係ないだろう」「きちんとものづくりを大事にする社会にしていかなきゃダメだろう」の機運が現場で高まり、労働組合内部でも議論されるようになりました。

元金属機械中央執行委員長 北裏 昌興 氏



金属機械関係の多くは部品メーカーです。「買う側」（大手メーカー）と「買ってもらう側」（部品を供給する側）に大きな力の差があります。そこで強者が弱者をいじめるようなことが平然と行われてきました。

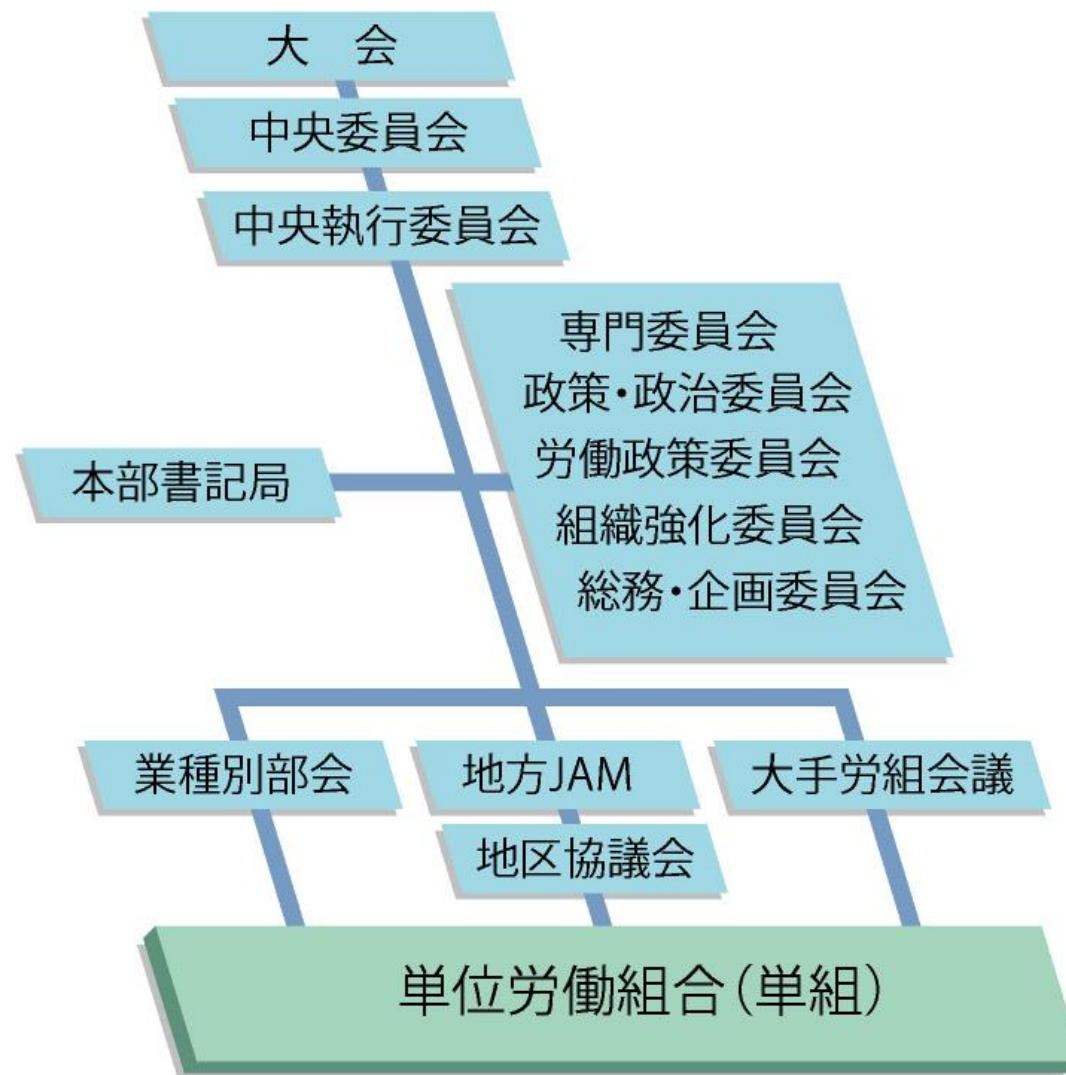
私はNTN（旧東洋ベアリング）の出身ですが、ベアリングは大手だけで4社ありました。たとえば納品先の自動車メーカーから「20%値引きしてくれ」などというむちゃな納品価格引き下げを求められることもありました。形式上は「要請」ですが、応えなければ「他の会社から買いますから」と言われてしまうわけです。そうすると、泣く泣く価格を下げざるを得ない。そういうことが多いのです。大手企業ですらそうですから、中小はなおさらです。

部品供給側が不当な取引関係を押し付けられない力をつけるためには、労働組合が力をつけなければいけない。産業別組織を強化し、連合の中でも中小労組を結集し、労働組合側から政府にものを申していけるだけの力が必要だと考えてきました。そういう思いで、私たちは統一へ動きました。

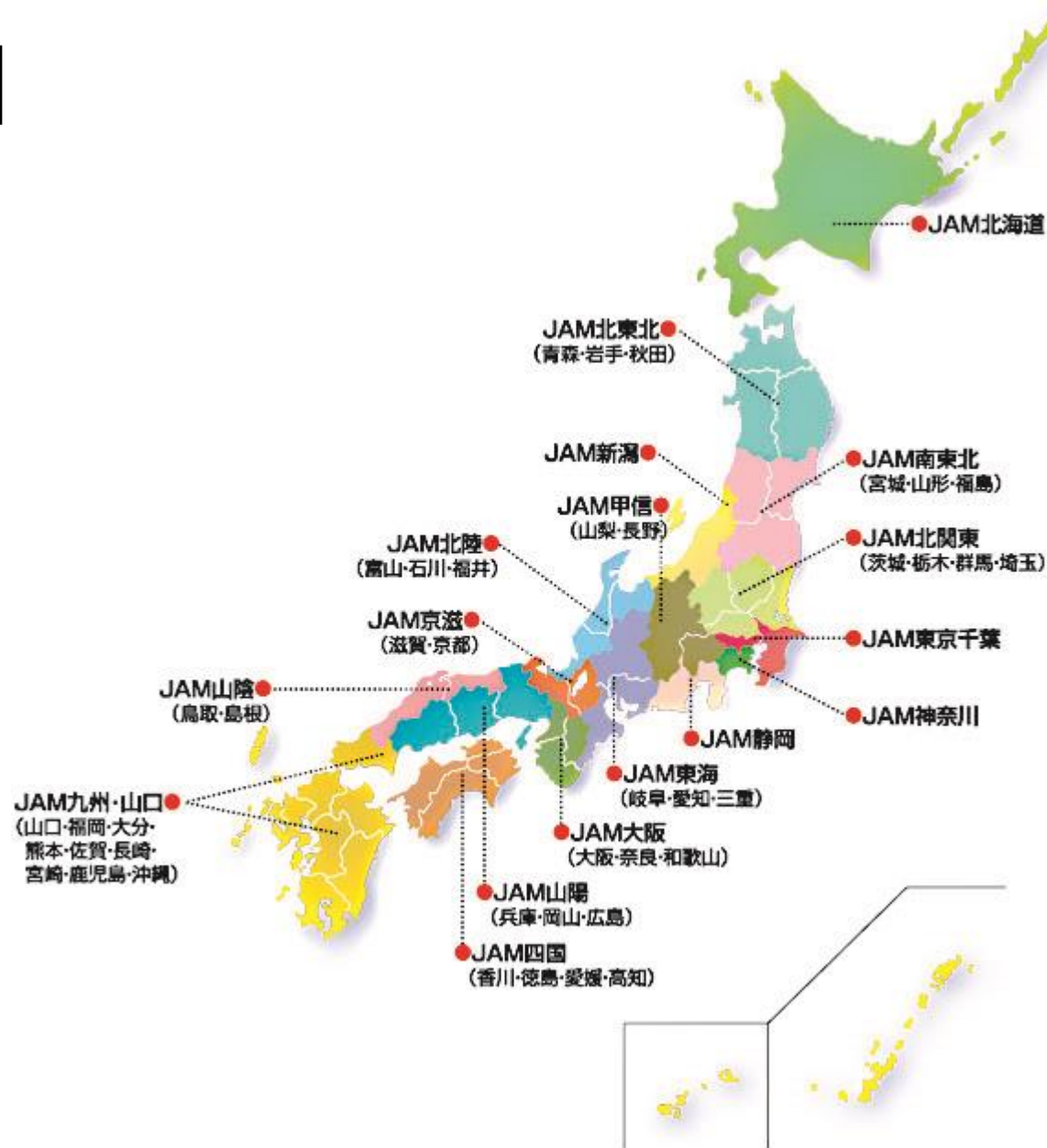
なぜわれわれは統一を進めるのか

1. 「連合」誕生に見る分裂・抗争から統一と調和への転換の時代への対応
2. 働く者の社会的公正労働基準の確立のための影響力の拡大と社会的信頼の増大
3. 地方・地域に散在する中小企業労働者の組織化に対応する専任オルガナイザーの設置
4. 企業連化に傾斜する労働運動への歯止め
5. 金属産業における対等な労使関係の確立
6. 連合における「官公労働者」「民間大手労働者」「民間中小労働者」の3本の活動の軸を作り、とりわけ地方における連合運動を中小労働者に焦点を当てる

組織図



地方 J A M



業種別部会

1. 軽金属部会 22単組／9,800人

2. 住宅設備部会 17単組／17,000人

3. 鋳鍛造部会 30単組／9,500人

4. バルブ部会 15単組／2,800人

5. 鋼構造部会 21単組／1,900人

6. ロープ製線部会 27単組／3,700人

7. 金属製品部会 36単組／5,300人

8. 自動車部会 56単組／52,800人

9. 軸受部会 18単組／20,000人

10. 工作機械部会 28単組／16,700人

11. 農・建機部会 24単組／11,500人

12. 機械部会 34単組／30,600人

13. 交通関連部会 18単組／8,100人

● 内燃機専門部会 7単組／2,100人

14. 電機部会 52単組／39,000人

15. 精密時計部会 15単組／19,900人

JAM

azbil

ISEKI
ISEKI & CO., LTD.

NOK

NTN

LOKUMA CASIO JUKI

KYB
Our Precision, Your Advantage

For Earth, For Life
Kubota

KURIMOTO

安全を光に託して
Koito
KOITO MANUFACTURING CO., LTD.

つぎの快適をつくろう。
KOMATSU CORONA

SANDEN

GS YUASA



Victor

G-TEKT
CORPORATION

SHIMADZU
Excellence in Science

CKD

CITIZEN

BETTER STARTS NOW

YAZAKI

DAIKIN

DiD
大同工業株式会社

水まわりって、大切だから
Takara standard

TADANO

TSUDAKOMA

TDK

TPR

東京製綱株式会社
TOKYO ROPE MFG.CO.,LTD

うごかす、とめる。
Nabtesco

Nikon

MOTION & CONTROL
NSK

JSW

JEOL

HAMAMATSU
PHOTON IS OUR BUSINESS

NACHI

FUJISASH



BOSCH
Invented for life

MinebeaMitsumi
Passion to Create Value through Difference

MIWA

muratec

YANMAR

YOKOGAWA
Co-innovating tomorrow™

RIKEN

価値を認めあう社会へ

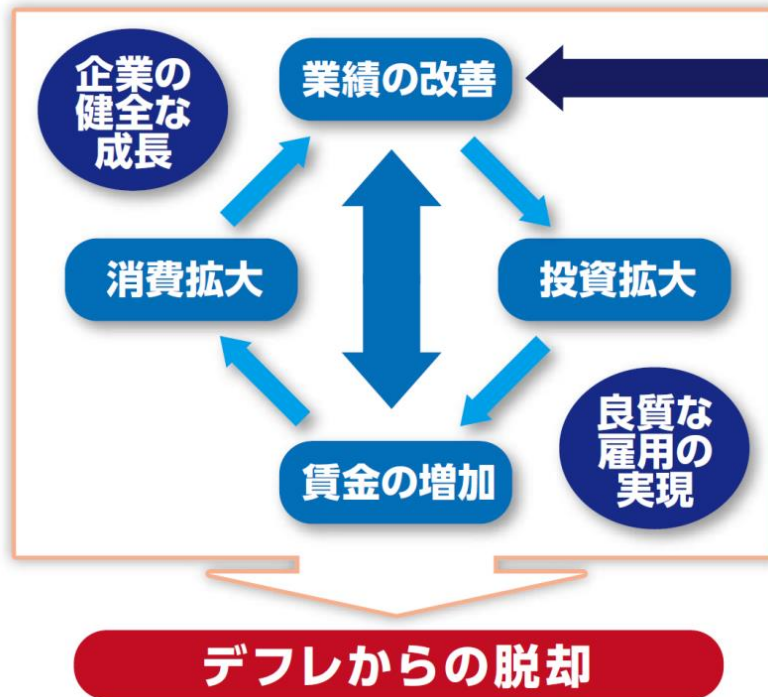
「価値を認めあう社会へ」①

価値を認めあう社会へ ～「製品」と「労働」に適正な評価を～

私たちが実現しなければならない課題は、製品の価値（公正取引）と労働の価値（賃金水準）を正しく評価させ、互いに認めあう社会の実現にあります。

JAMは、機械・金属産業の中小・ものづくり産業別労働組合として「価値を認めあう社会へ」の実現をめざして、イニシアティブを発揮した運動を展開します。

【経済の好循環】

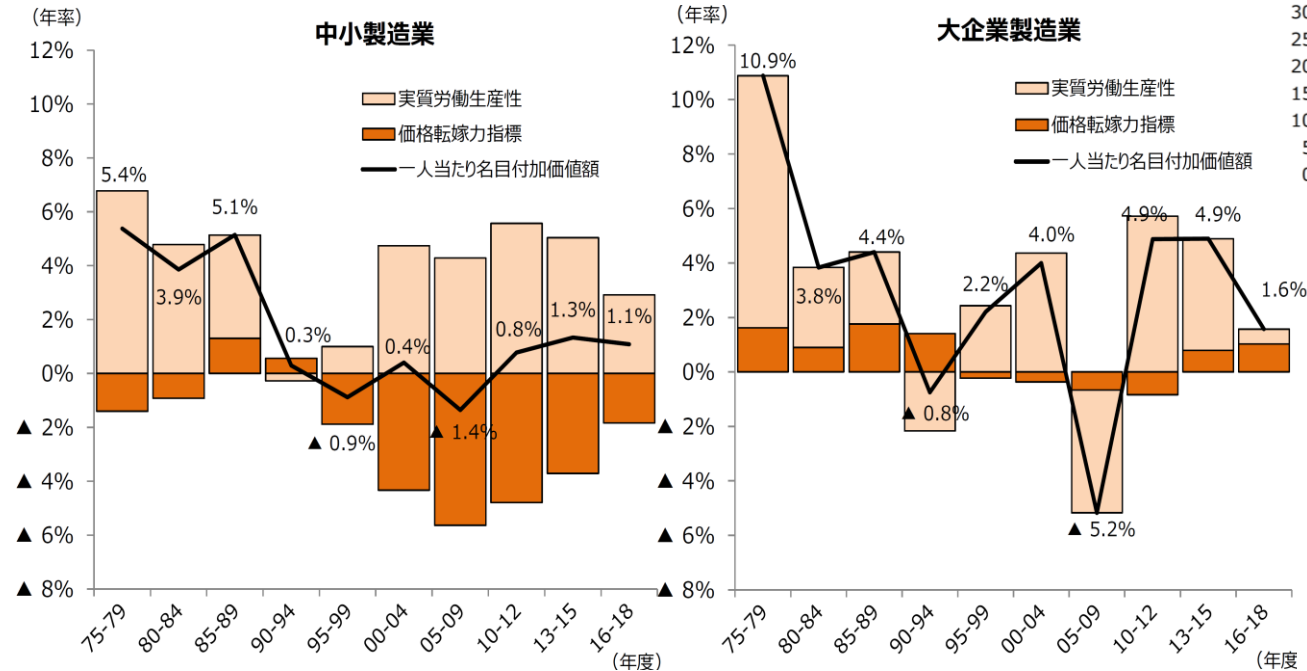


【付加価値の適正分配】



「価値を認めあう社会へ」②

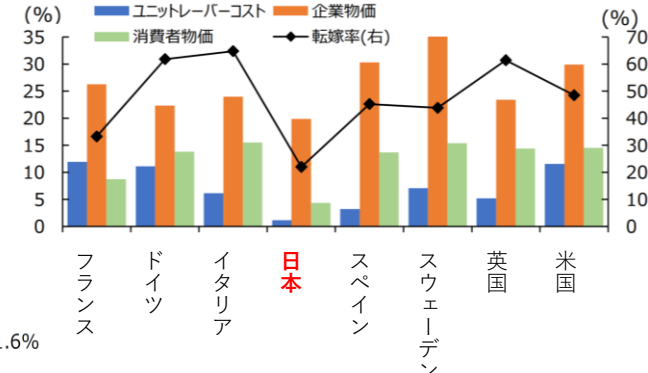
【取引環境の課題】



出所：中小企業庁「大企業と中小企業との新たなパートナーシップ構築に向けて」

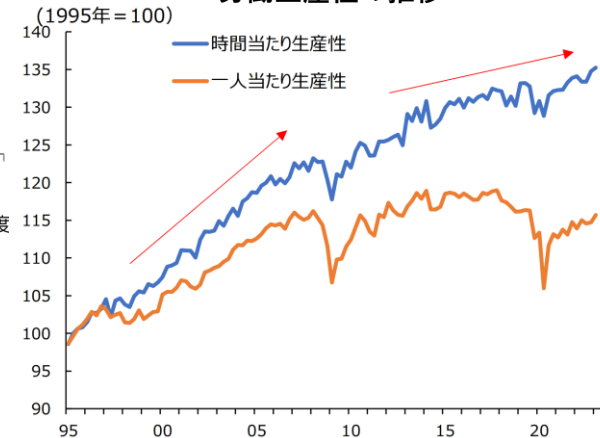
- 中小企業の労働生産性は、実質労働生産性が上昇する中、価格転嫁力が低迷し伸び悩んでいる。
- リーマンショック時には、中小製造業の価格転嫁力が大きく低迷した。

価格転嫁状況の国際比較



出所：OECD Stat. 日本銀行 総務省
※転嫁率 = 消費者物価指数/企業物価変動率

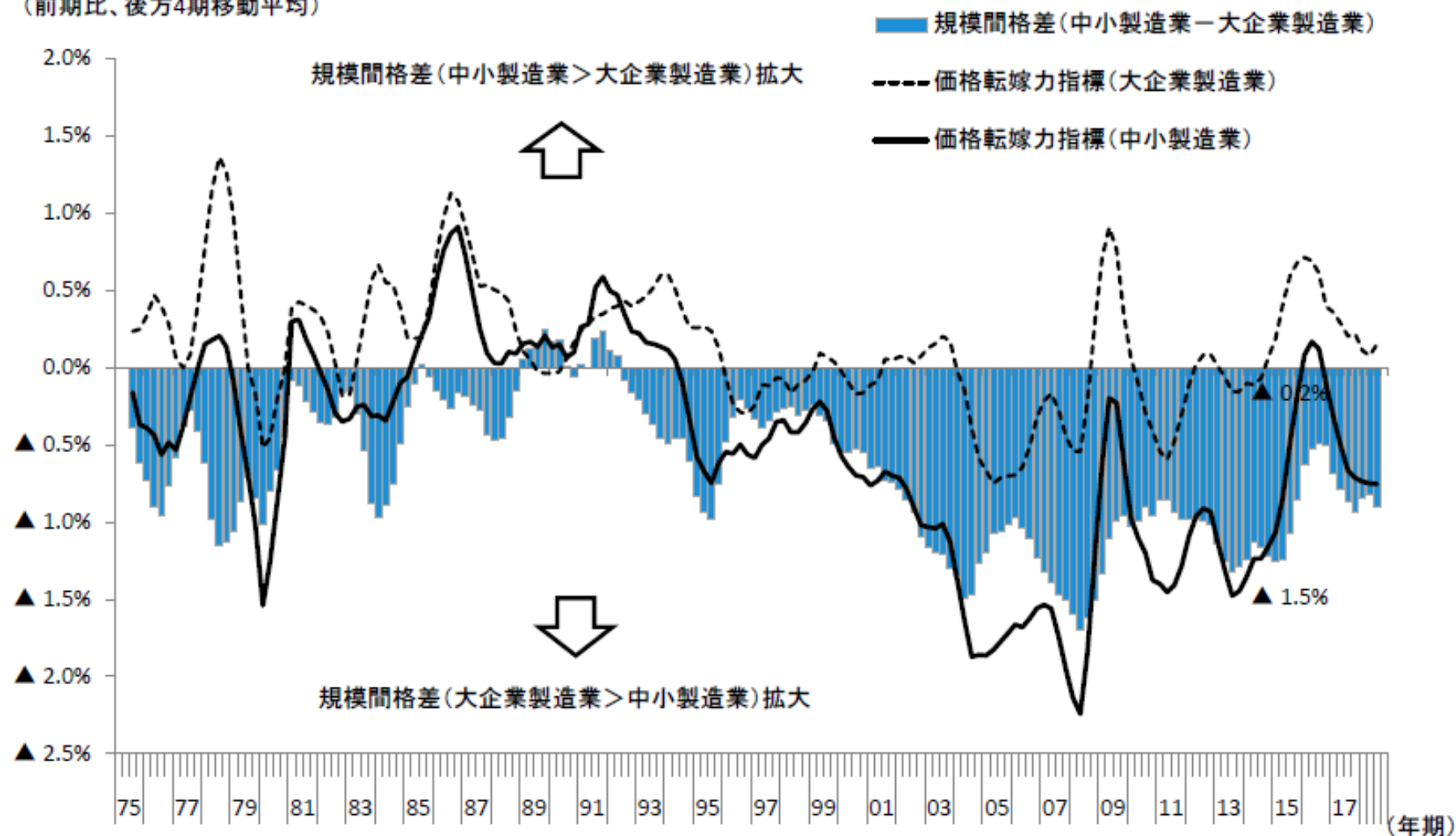
労働生産性の推移



出所：内閣府、厚生労働省、総務省より作成

第2-3-33図 企業規模別に見た、価格転嫁力指標の推移（製造業）

（前期比、後方4期移動平均）

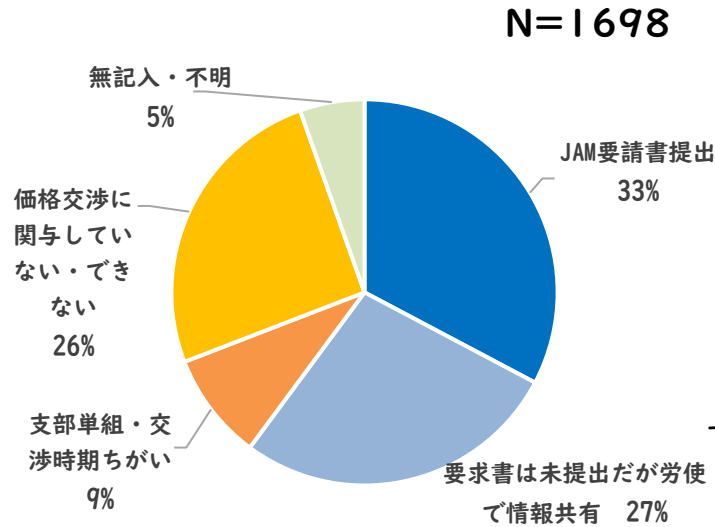


資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、「企業物価指数」

（注）2014年版中小企業白書における分析を基に作成。価格転嫁力指標については、資本金2千万以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業としている。

「価値を認めあう社会へ」③

2024春闘 価格転嫁に関する労組の取り組み状況



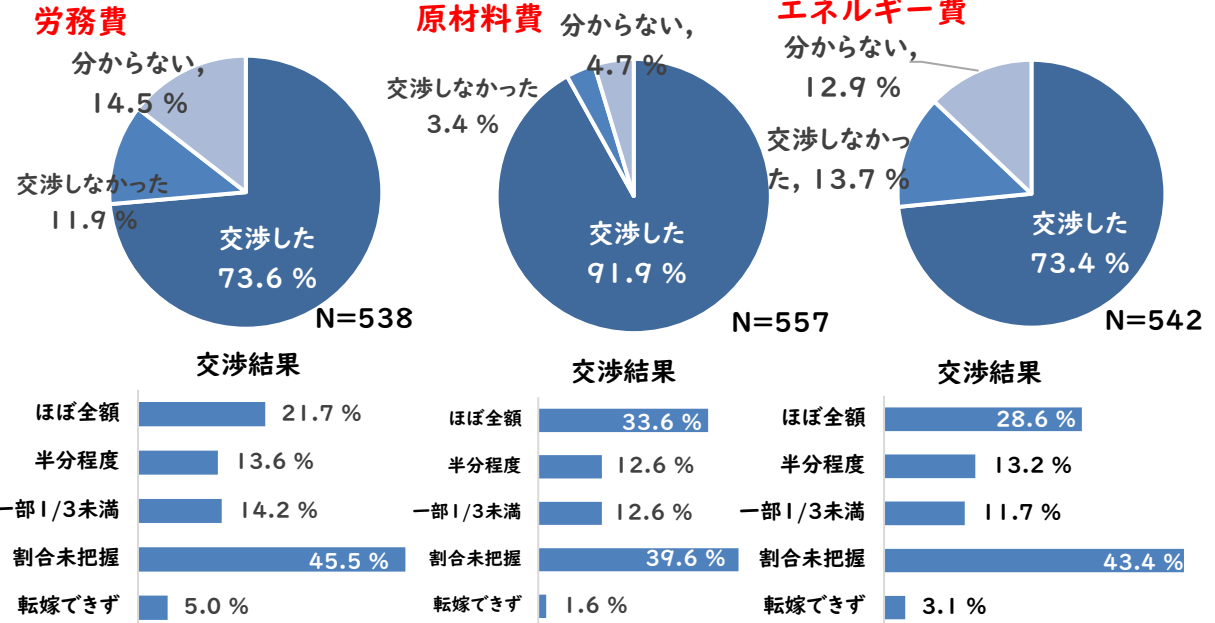
価格転嫁の成否と賃金改善

価格転嫁と賃金改善額	①価格転嫁できない (3分の1未満)	②価格転嫁できた (半分以上転嫁できた)	差 額 できたーできない
賃金改善額（単組数）	7,792円（128）	8,561円（208）	+769円
平均賃上げ額（単組数）	11,489円（154）	12,427円（257）	+938円

出所：JAM「第50回景況調査結果」と「JAM2024年春季生活闘争状況報告No.19」から作成

- ①「価格転嫁できない」は、「労務費」「原材料費」「エネルギー費」のすべてが「3分の1未満」または「転嫁できず」と回答した単組をとした。
- ②「価格転嫁できた」は、「労務費」「原材料費」「エネルギー費」のいずれかで「ほぼ全額転嫁」または「半分程度転嫁」と回答した単組をとした。
- ※割合未把握（単組数：262）は除く

取引先への要請結果



出所：JAM「第51回景況調査結果」



現在の登録数
(2024.11.8現在)

56,363社

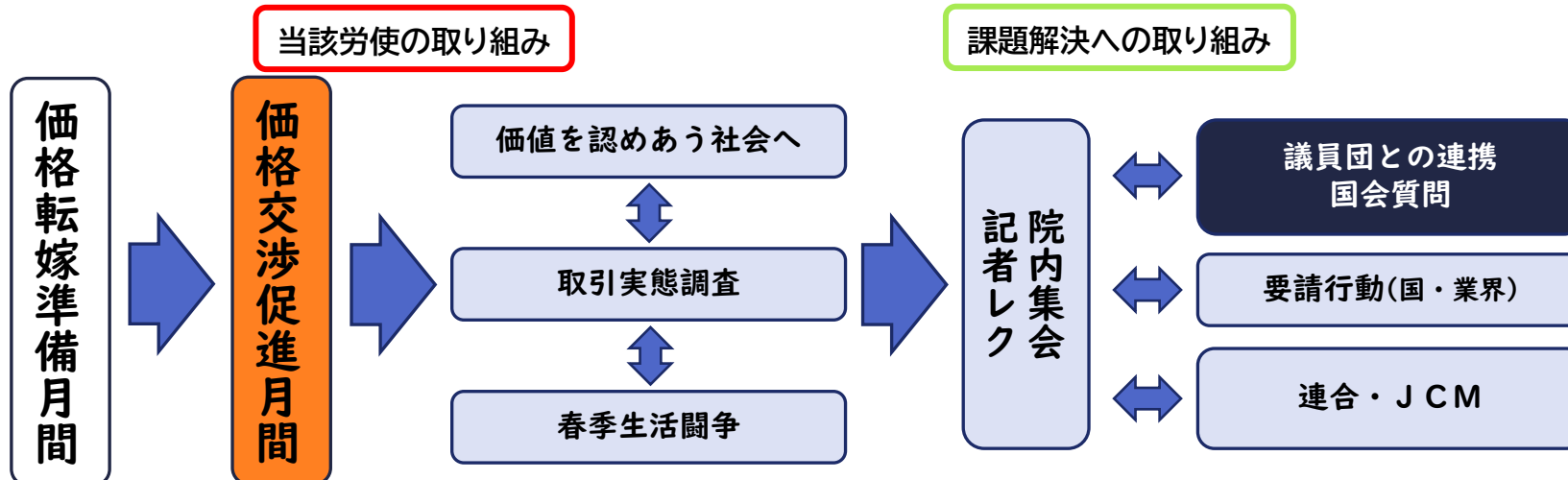
うちJAM加盟企業

305社

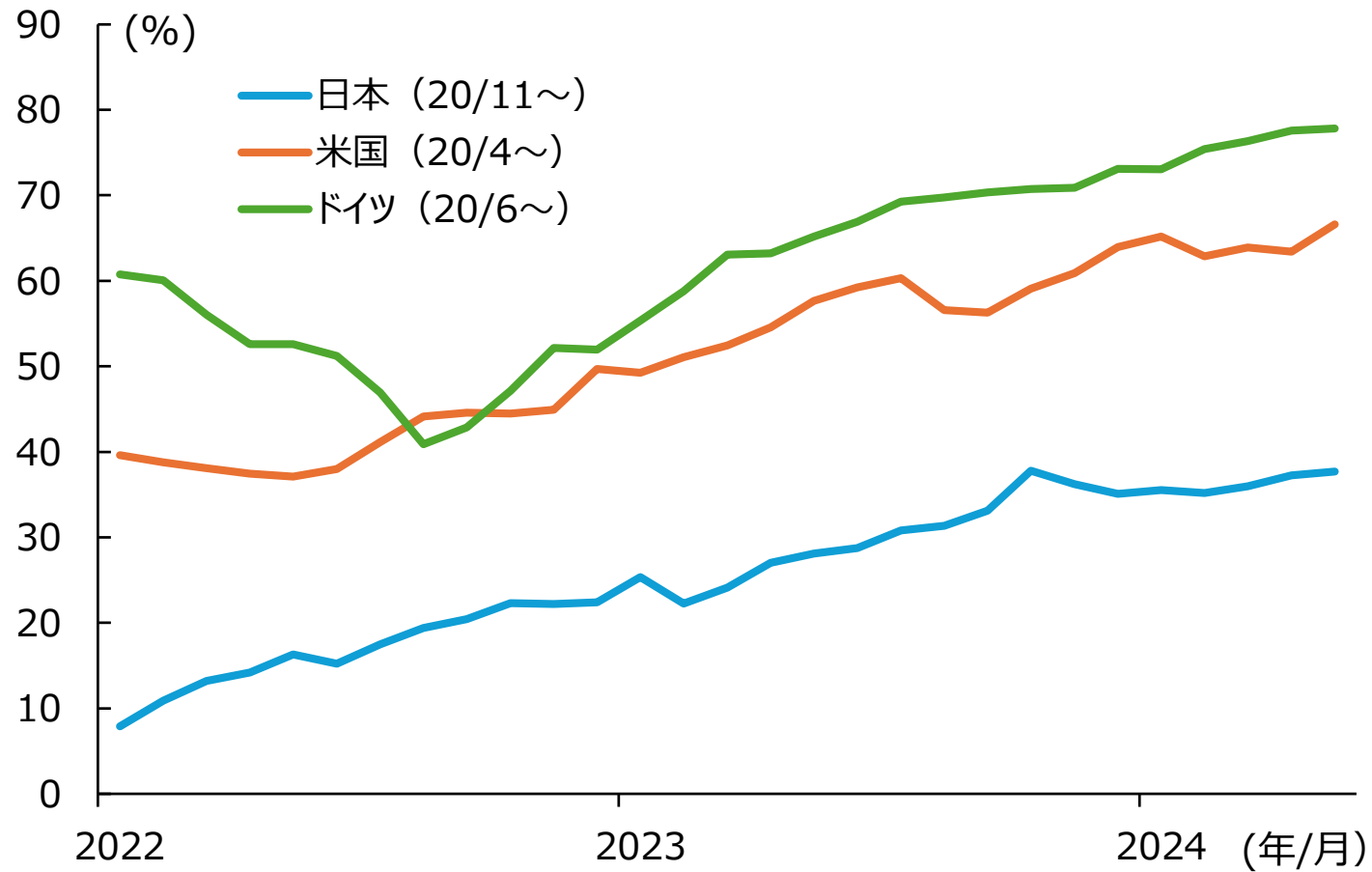
「価値を認めあう社会へ」④

価格転嫁緊急対策本部の設置

- 国内企業物価指数は2020年基準で約2割アップが続いている。
輸入企業物価指数では6割アップを示しており深刻な事態であった。
- 中企庁「価格交渉促進月間(2023年3月)フォローアップ調査」では、「全て価格転嫁出来た」と答えた企業は2割。「全く価格転嫁出来ず」が23%と価格転嫁の難しさが改めて浮き彫りとなった。
- 2023年年末には、内閣官房・中企庁「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」がだされ一年が経過した。労務費を含めた交渉は広がっているが、価格転嫁率は5割に満たず、「転嫁できた企業」と「できない企業」の二極化が進んでいる。
- 原材料費等の物価上昇は、適正な形で社会によって負担されるべき。交渉力の弱い企業に押し付けられることは許されない。物価上昇分を適切に価格転嫁することは、政・労・使とも重要な課題であり「持続可能なものづくりへ」に向けてあらゆる是正課題をブレずに取り組まなければならない。



マクロ価格転嫁率の日米独比較

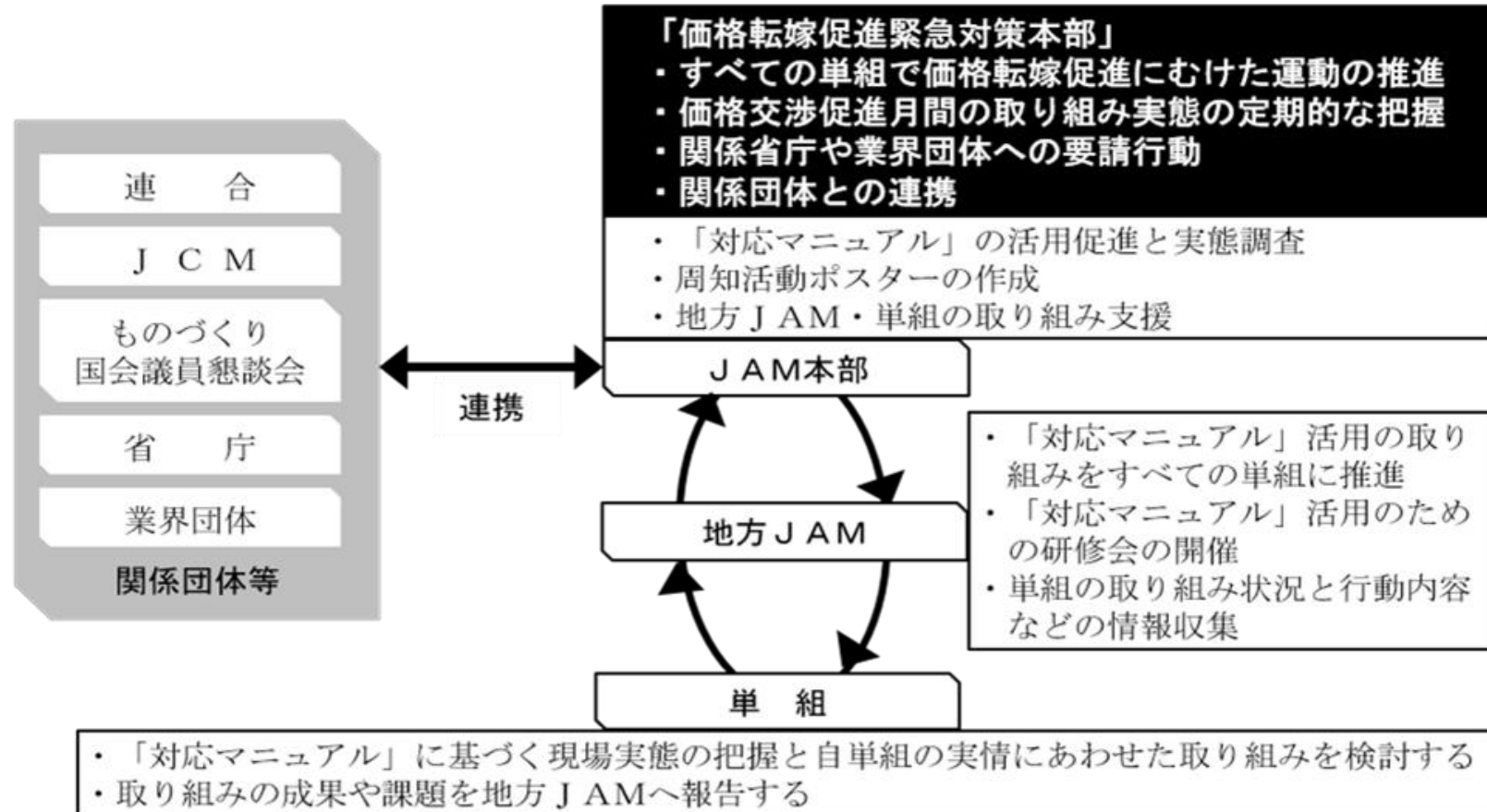


(資料) U.S.Bureau of Labor Statistics, Statistisches Bundesamt、日本銀行、
総務省

(注) マクロ価格転嫁率 = 消費者物価累積上昇率 ÷ 生産者物価累積上昇率
累積物価上昇率の起点は各国の生産者物価指数のボトム。

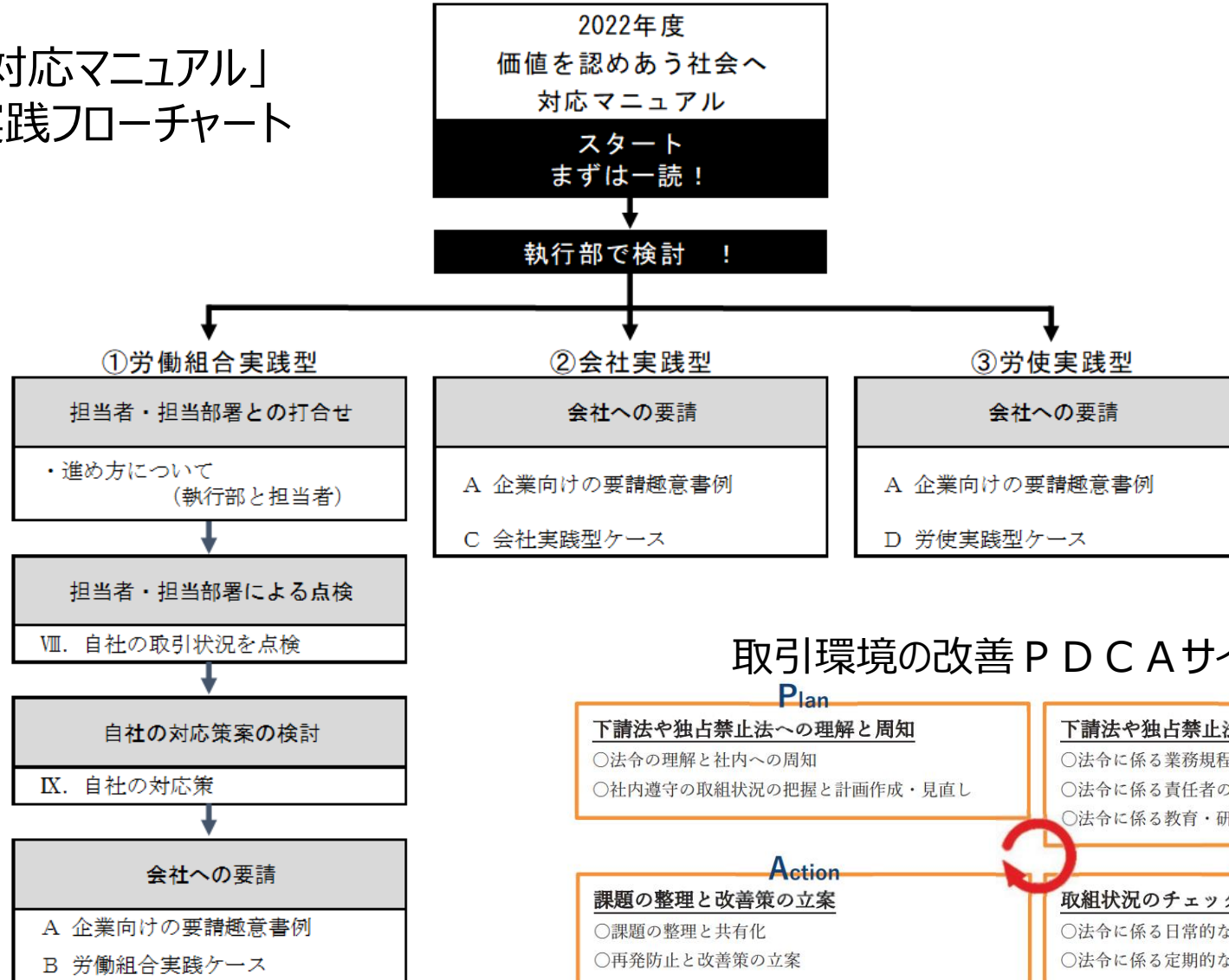
参考：「価値を認めあう社会へ」の具体的取り組み

「価値を認めあう社会へ」の取り組み



参考：「価値を認めあう社会へ」の具体的取り組み

「対応マニュアル」 実践フローチャート



外国人労働者と共に

在日ビルマ市民労働組合（FWUBC）



- 「**対等な労働契約関係には絶対にならない**～外国人技能実習生制度と労働運動の課題」 JAM参与・FWUBC顧問 **小山 正樹 氏**
- 2004年 4 月 FWUBC結成
- 初代会長 ティンウィン ビルマ民主化闘争活動家
- 日本で難民認定を受け在留資格を得て活動していた。
- 2015年頃から技能実習生の労働問題が多発
- 2020年 FWUBC会長のミンスイ氏をJAMオルガナイザーとして雇用



実習生に違法労働

岐阜市の
業者 5人が労基署に申告

ものづくり産業労働組合（JAM）などは3日、岐阜市の縫製業とみられる事業所に技能実習生として務めていたミャンマー人女性5人が低賃金で長時間労働をさせられたのは労働基準法違反などに当たるとして、岐阜労働基準監督署に申告した、と発表した。申告は2日付。

JAMと在日ビルマ市民労働組合によると、5人は二、三十代で、2016年9月～17年12月に入国。洋服を配送先ごとに段ボール箱に梱包したり、一部の洋服にタグをミシンで縫い付けたりする作業に従事した。今年の基本給は月額6～8万円で最低賃金を大幅に下回っているほか、法的上限を超える長時間労働が続いて4月の時間外勤務は200時間を超過し、累積

で約67万円～約300万円の未払い賃金があるという。また、男性経営者から暴言を吐かれ、精神的に追い詰められたなどとしている。両団体が5人を保護した。

県庁で開かれた会見で、女性（26）は「二度とあのよ

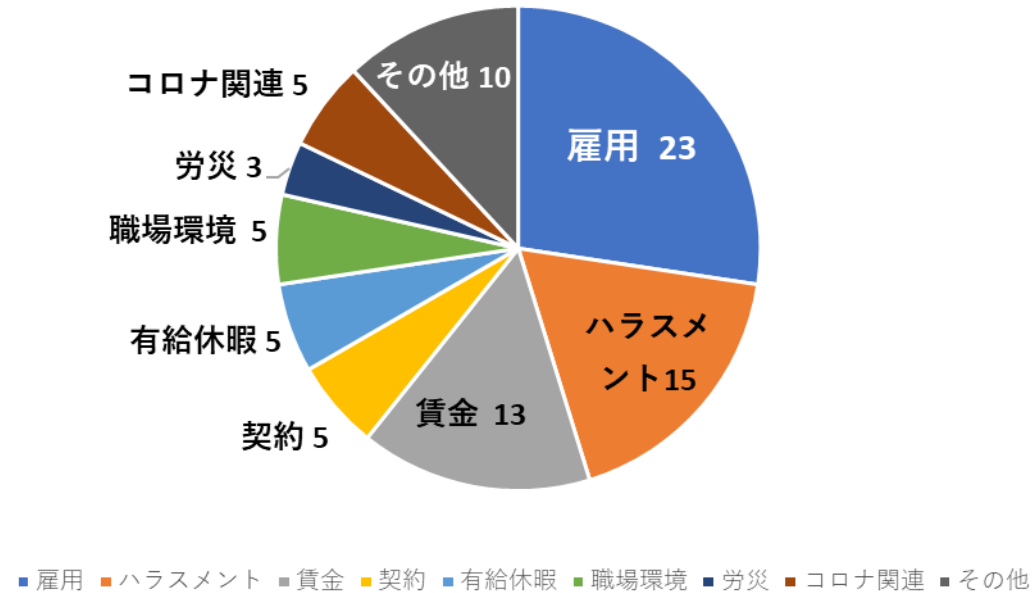
涙を流しながら不当な労働条件を訴える技能実習生の女性
〓 3日午後 県庁



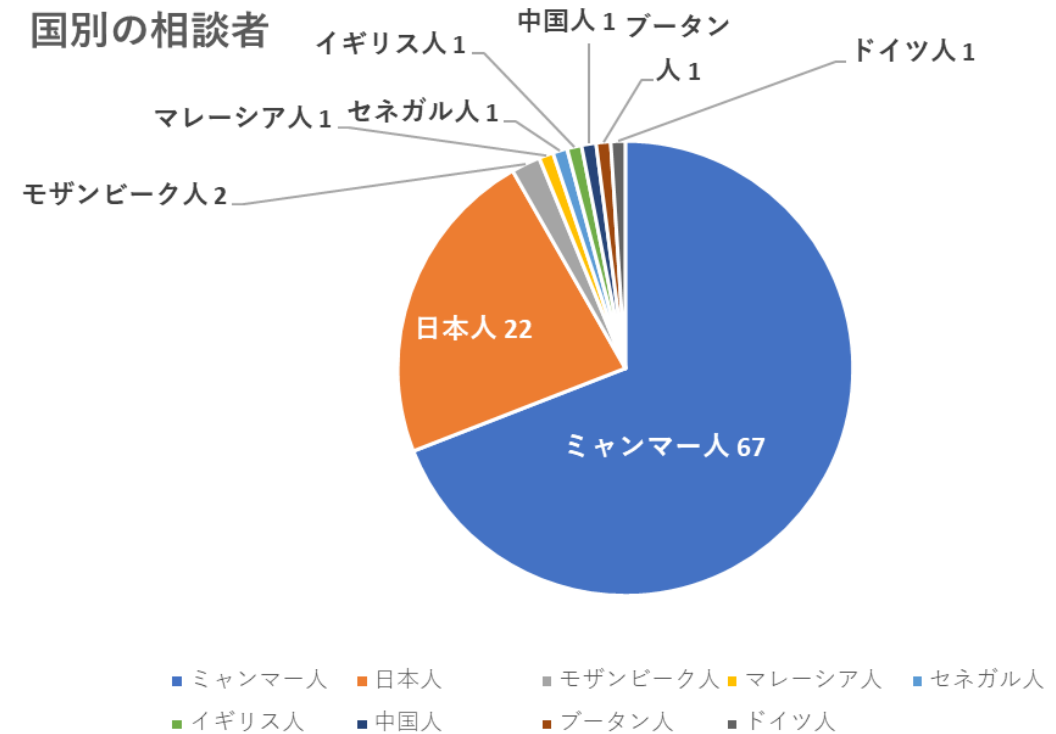
うな所で働きたくない」と涙を流しながら語った。

JAMゼネラルユニオン相談件数

相談内容と件数



国別の相談者



人権DDにおける労働組合の責務

人権侵害の発生やその可能性に関して、職場の状況を掌握し、人権侵害の防止や排除を迅速に行っていくためには、従業員の持つ情報や、従業員の積極的な行動が不可欠。

労働組合は日ごろの職場活動などを通じて、職場の情報に日々接しており、人権DDはまさに労使で取り組むべき課題。

とりわけ海外事業拠点における「結社の自由・団結権・団体交渉権」は、人権DDにおいてとくに重要視されているが、労働組合の参画を欠いた人権DDでは、軽視されたり、有効な対応が困難となる可能性あり。

『金属労協としての人権デュー・ディリジェンスに関する取り組みについて』
より抜粋

ビジネスと人権と労働組合

1. 海外サプライチェーンにおける建設的労使関係の確立
2. 職場における人権DDのチェック機能の強化
3. 未組織労働者も含めた「ビジネスと人権指針」の拡大
4. 労働相談窓口の充実・強化
5. 組織化の推進

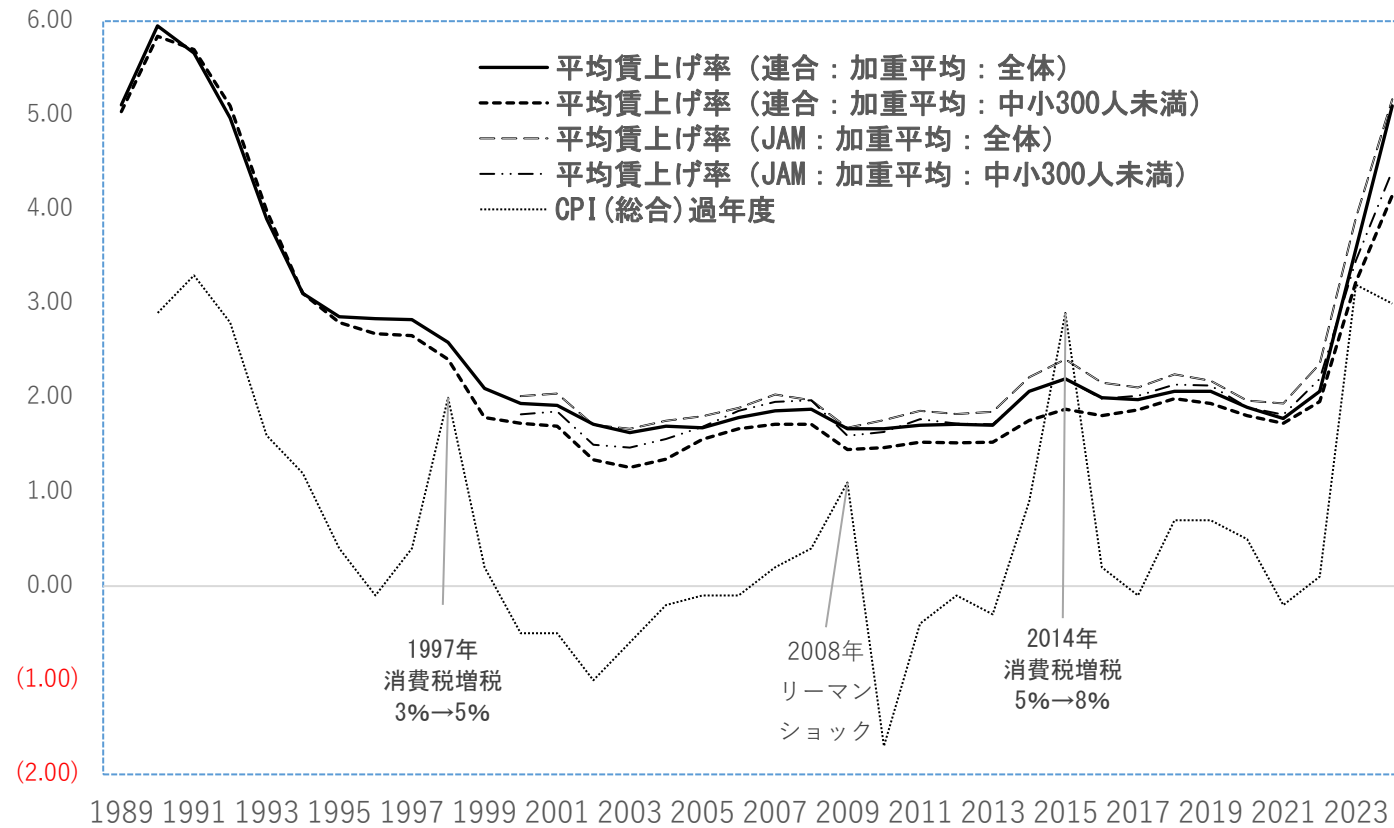
不十分な説明で在留資格変更や計画外業務従事 今治、
ミャンマー人元実習生訴え 賃金未払いも
2024年7月2日（愛媛新聞）

今治タオル製造の元技能実習生、「無断で在留資格変え
られた」と訴え
2024年7月2日 （朝日新聞）

在留資格を無断で変更したうえ、賃金が10万円以上未払
い… 衣服製造の研修の予定も、タオルの製造に取り組ま
されたミャンマー人実習生 今治の縫製会社を告発
2024年7月2日 （あいテレビ）

歷史的春鬪

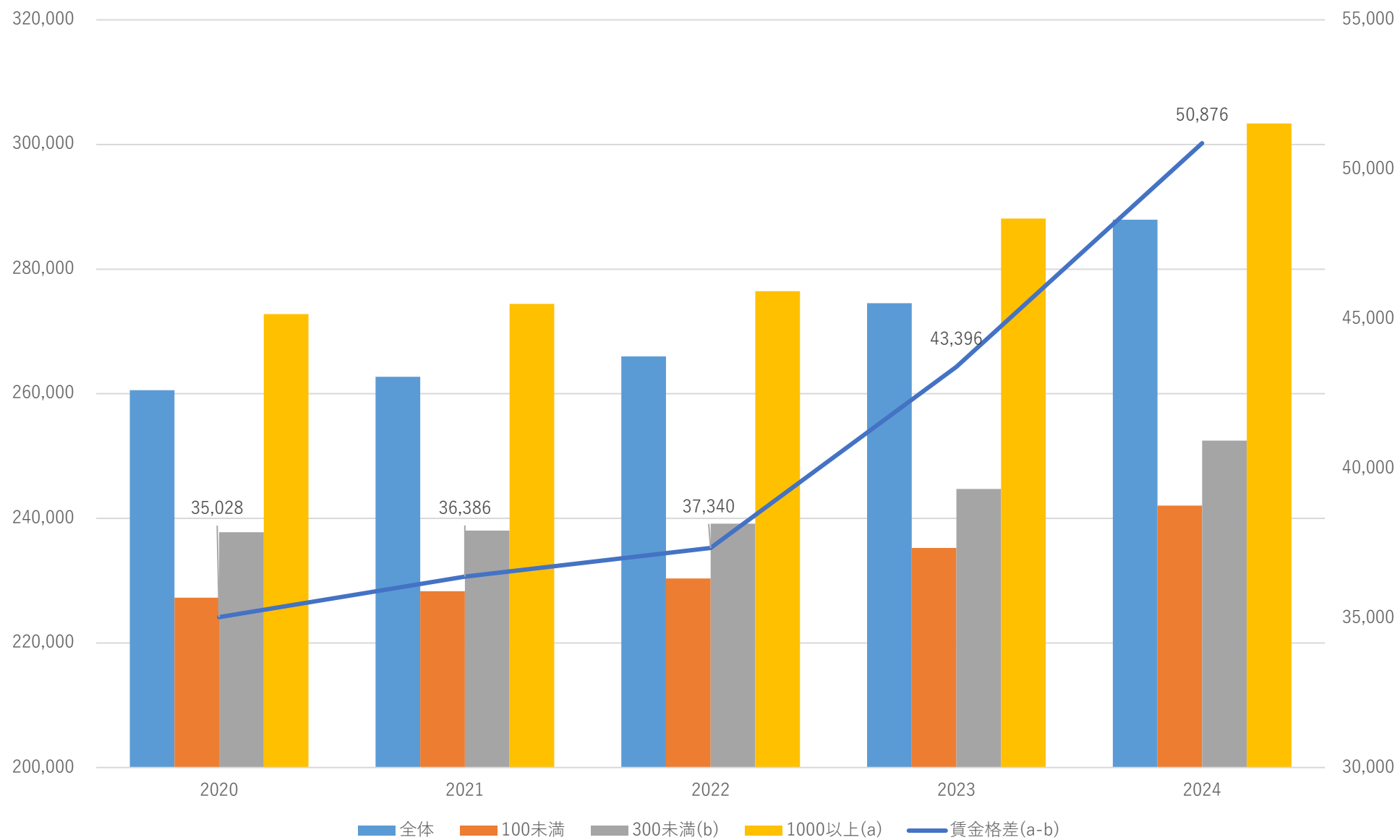
2024年春季生活闘争結果①

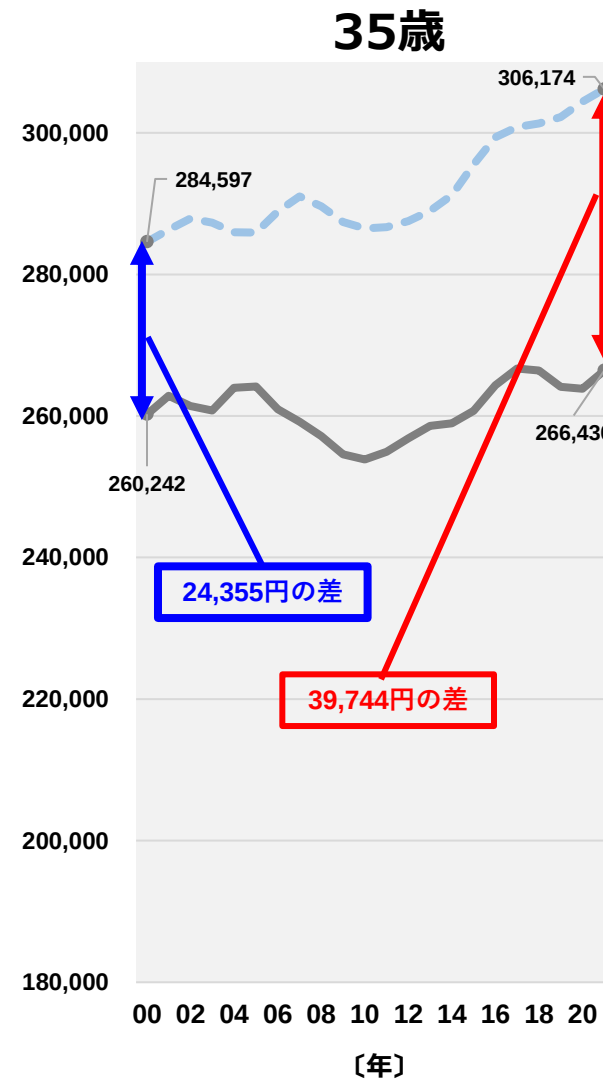
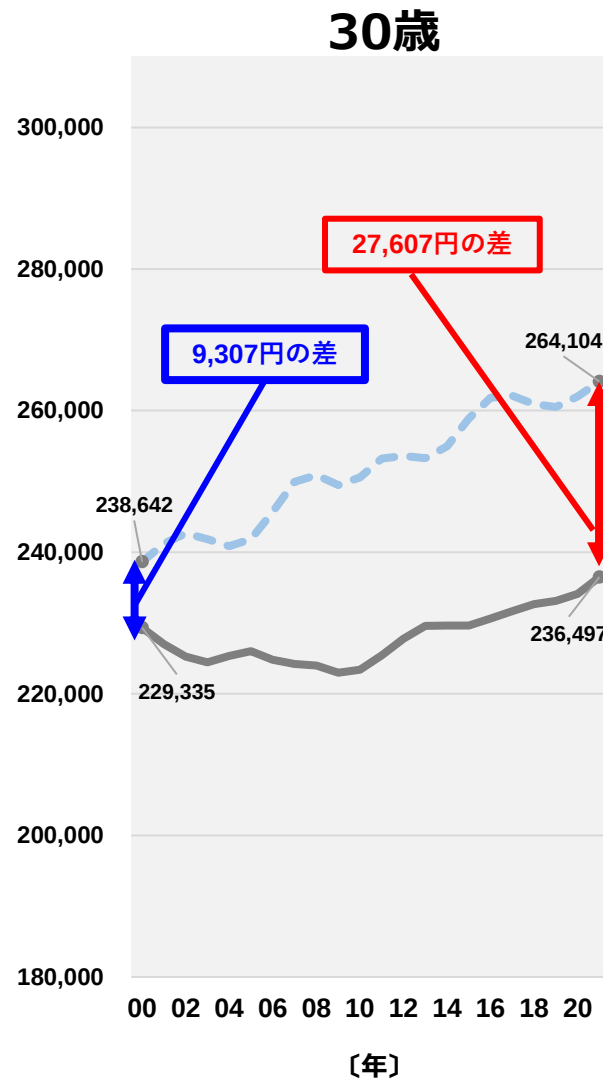
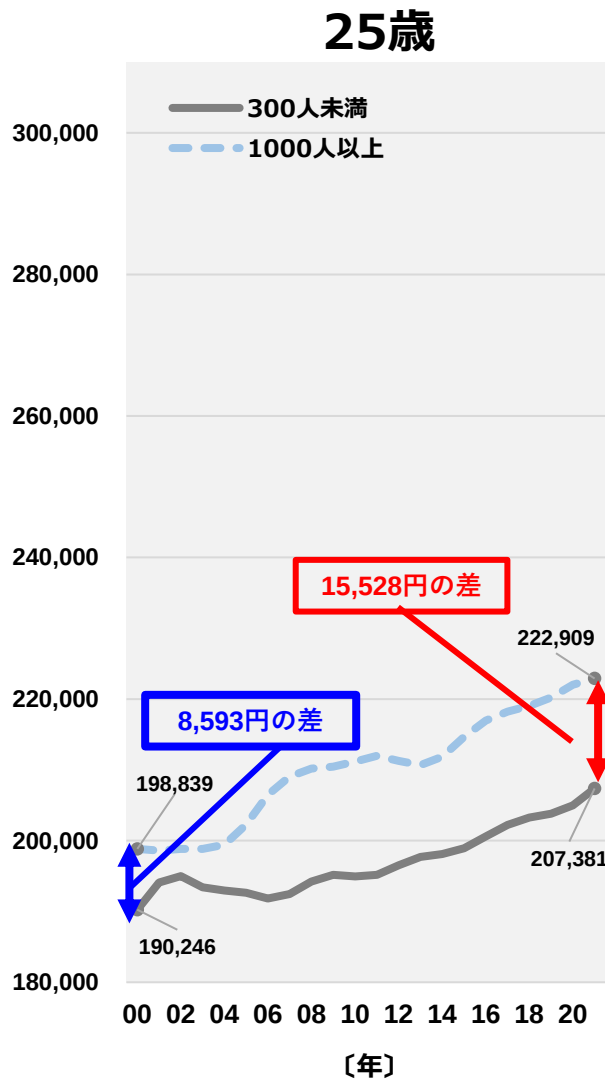


#19	賃金改善分		
	全体	1～299人	300人以上
2014年	1,499	1,492	1,524
2015年	1,790	1,692	2,081
2016年	1,363	1,393	1,282
2017年	1,287	1,324	1,178
2018年	1,597	1,625	1,517
2019年	1,618	1,688	1,395
2020年	1,269	1,296	1,189
2021年	1,300	1,350	1,128
2022年	1,988	2,012	1,919
2023年	5,330	5,005	6,328
2024年	8,030	7,376	10,174

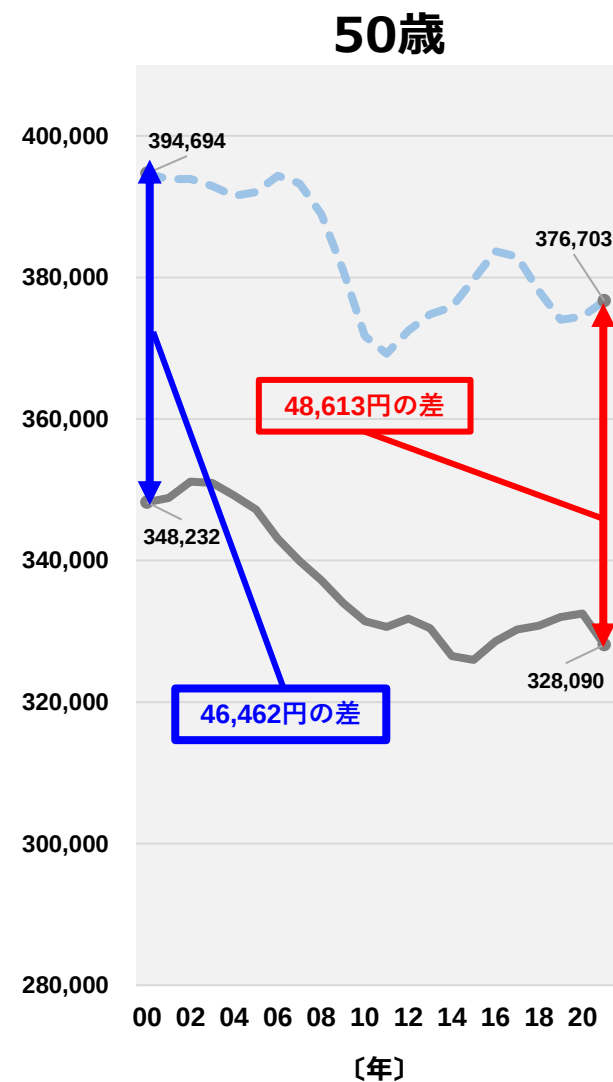
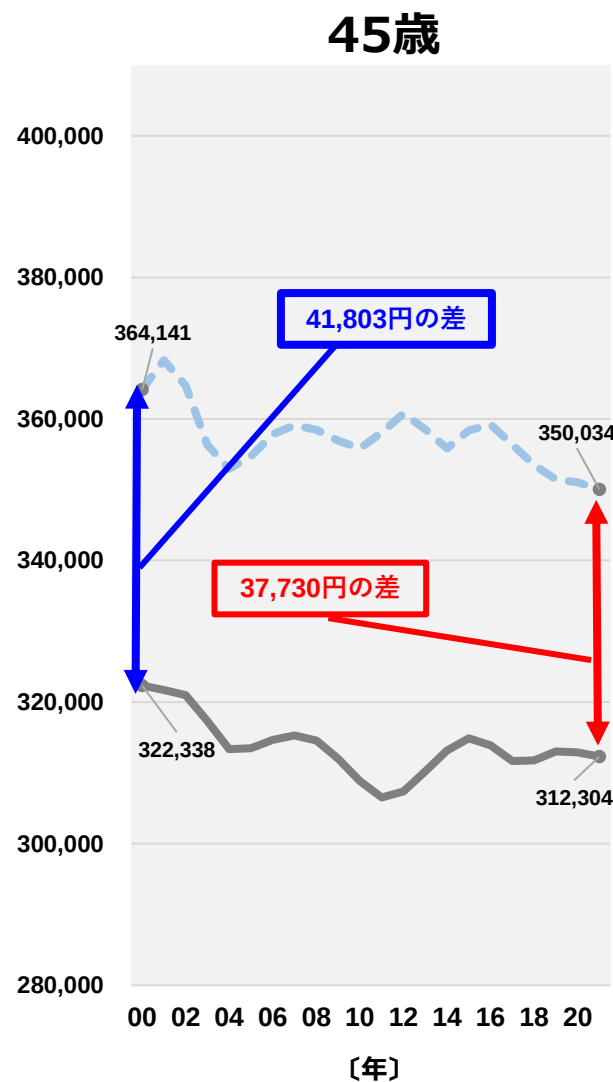
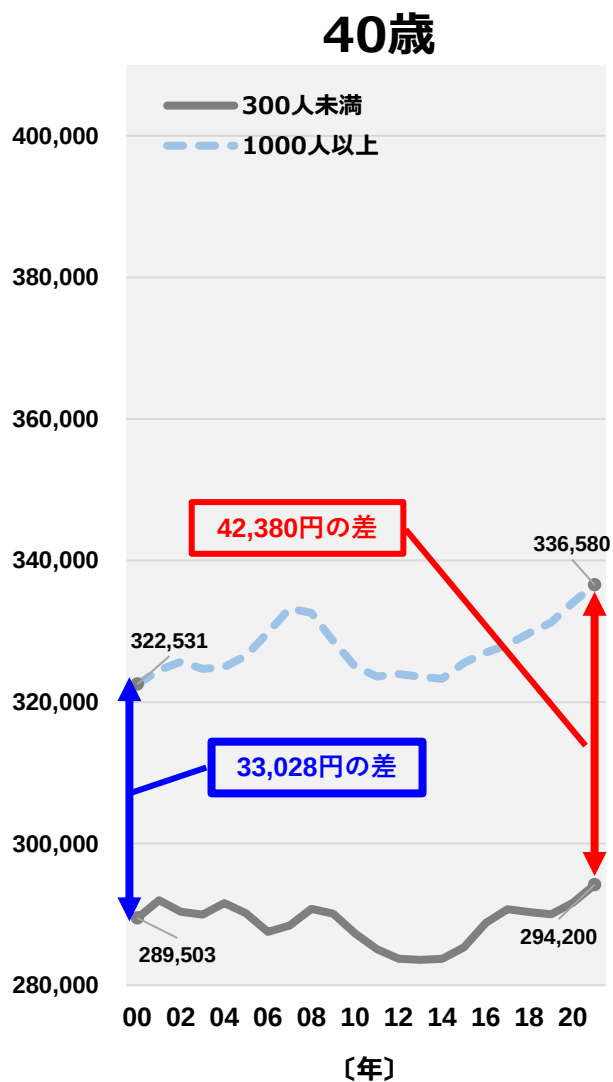
#19	平均賃上げ		
	全体	1～299人	300人以上
2014年	5,072	4,742	6,649
2015年	5,517	5,096	7,647
2016年	4,870	4,633	6,022
2017年	4,954	4,760	5,906
2018年	5,358	5,150	6,366
2019年	5,340	5,174	6,142
2020年	4,849	4,670	5,694
2021年	4,734	4,555	5,686
2022年	5,632	5,378	6,745
2023年	8,882	8,336	11,219
2024年	11,576	10,740	15,178

30歳ポイントの推移（2024年JAM賃金全数調査より）





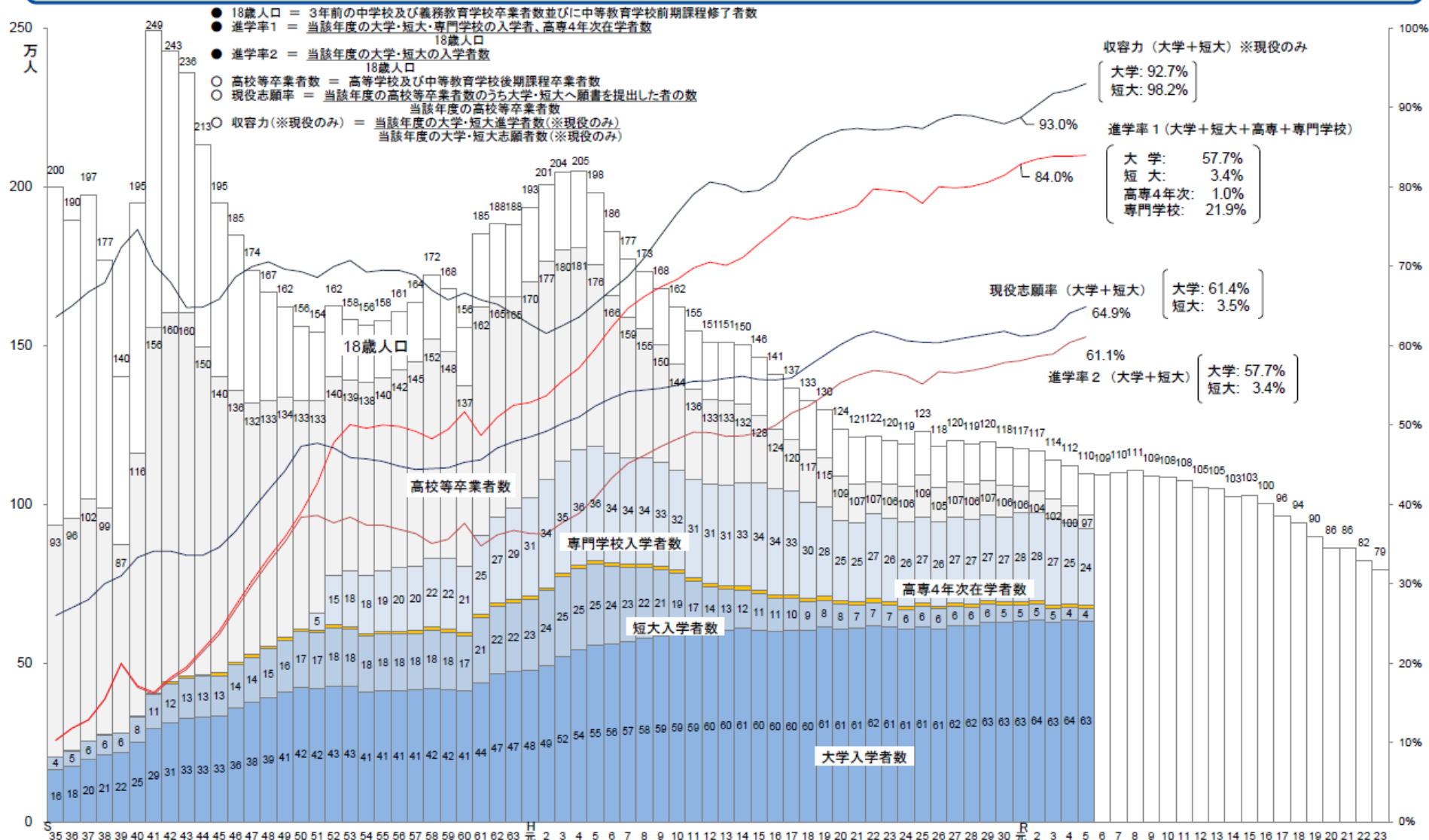
注) 賃金額は、JAM賃金全数調査より高卒直入者の所定内賃金の平均値を、
年齢は前後1歳、年は前後1年で移動平均し算出



注) 賃金額は、JAM賃金全数調査より高卒直入者の所定内賃金の平均値を、
年齢は前後1歳、年は前後1年で移動平均し算出

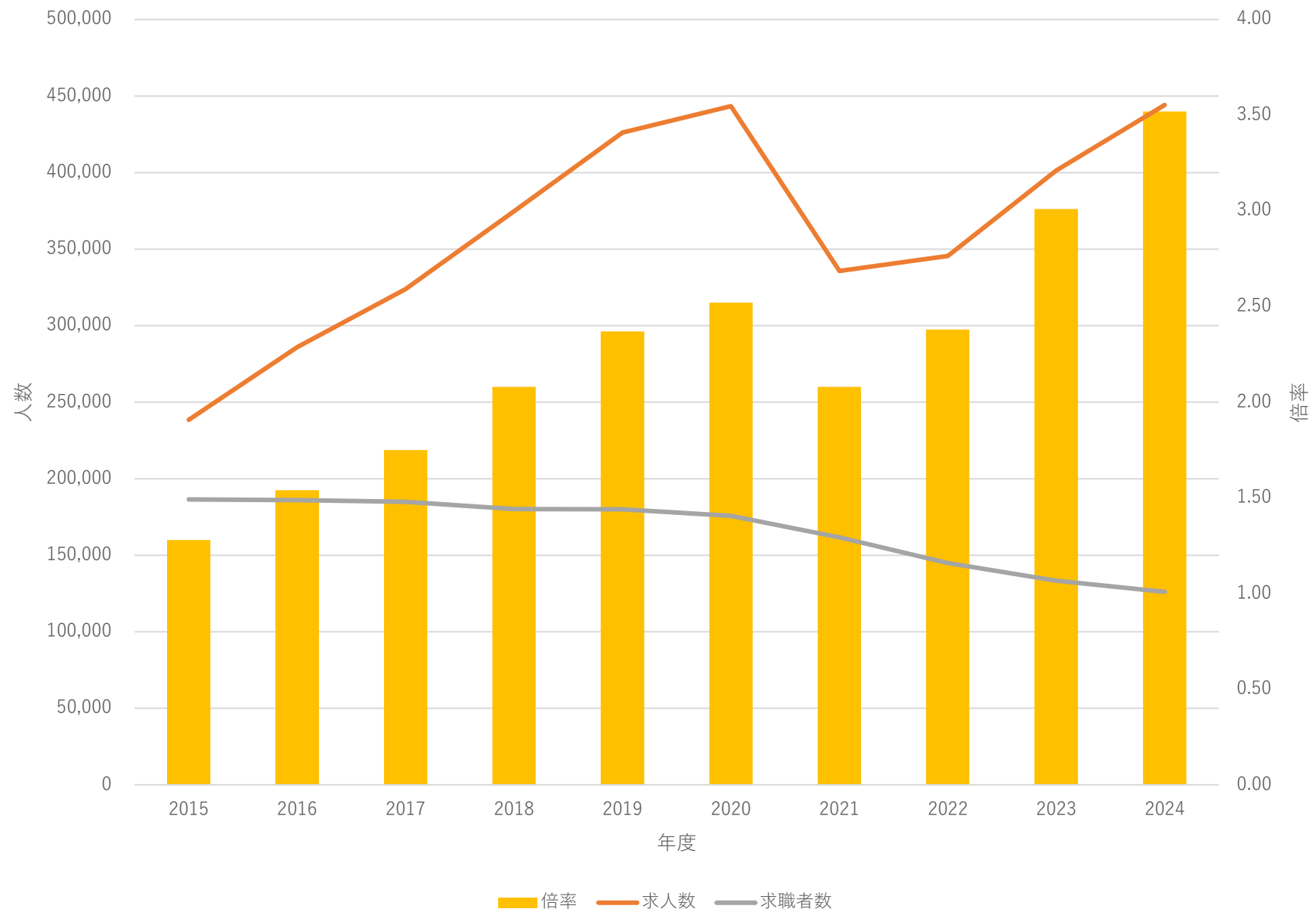
18歳人口と高等教育機関への進学率等の推移

18歳人口は、ピークであった昭和41年には、約249万人であったが、令和5年には110万人にまで減少。令和23年には80万人を切ることが予測されている。高等教育機関への進学率は概ね上昇を続け、令和5年には大学のみで57.7%、全体で84.0%となっている。

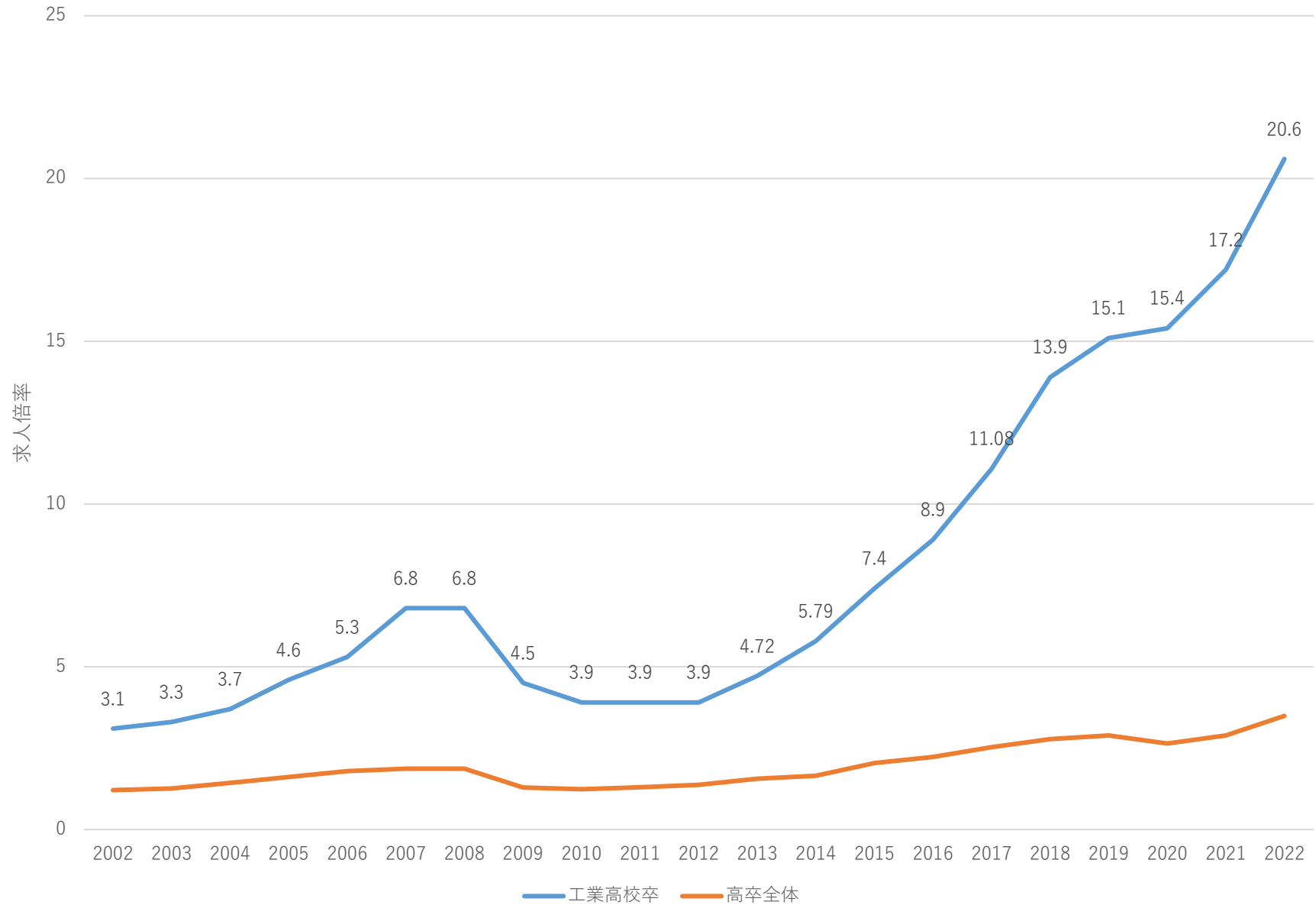


出典：文部科学省「学校基本統計」。令和6～23年については国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）（出生中位・死亡中位）」を基に作成。
※進学率、現役志願率については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合がある。

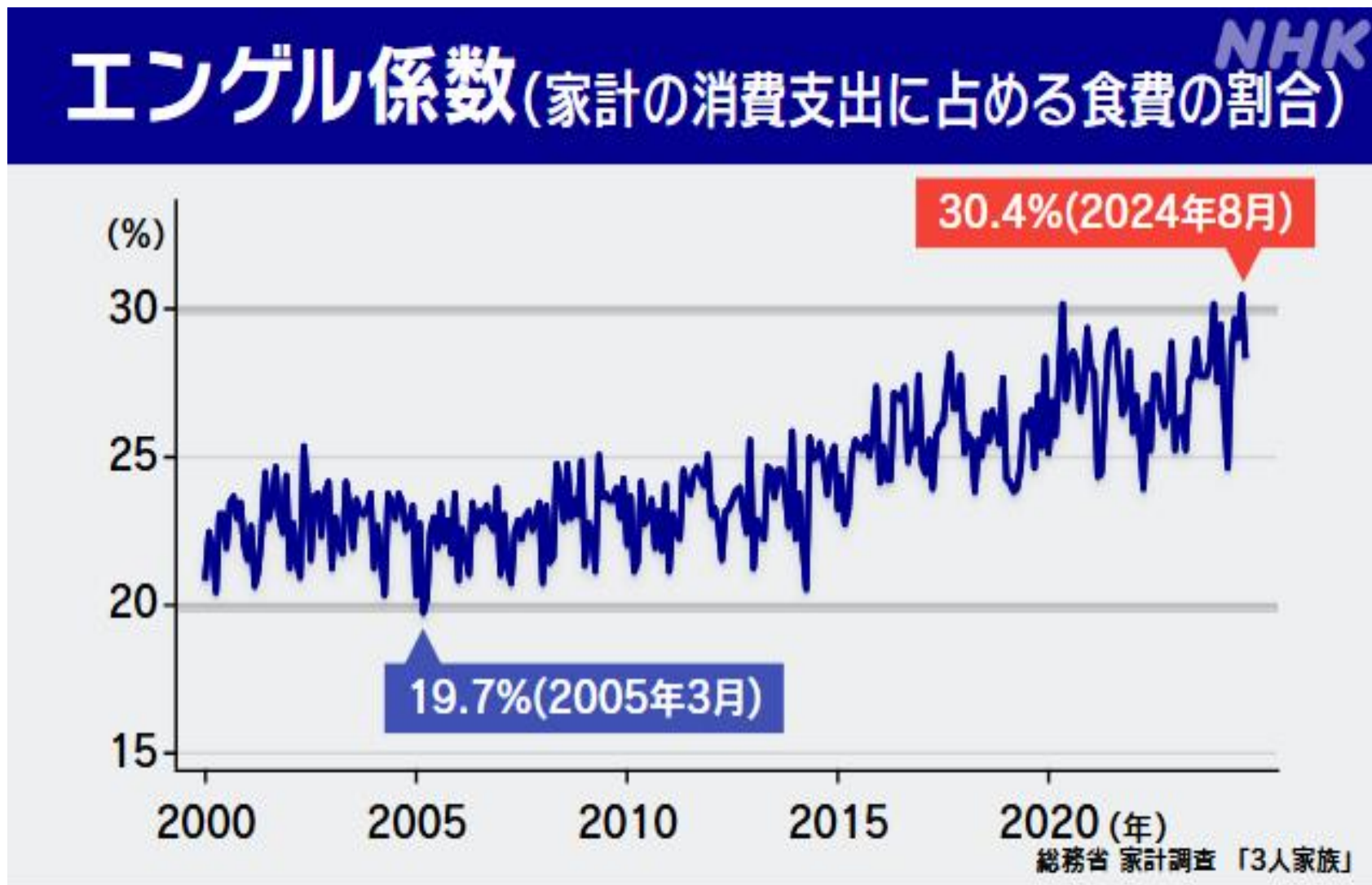
高卒求職者数推移



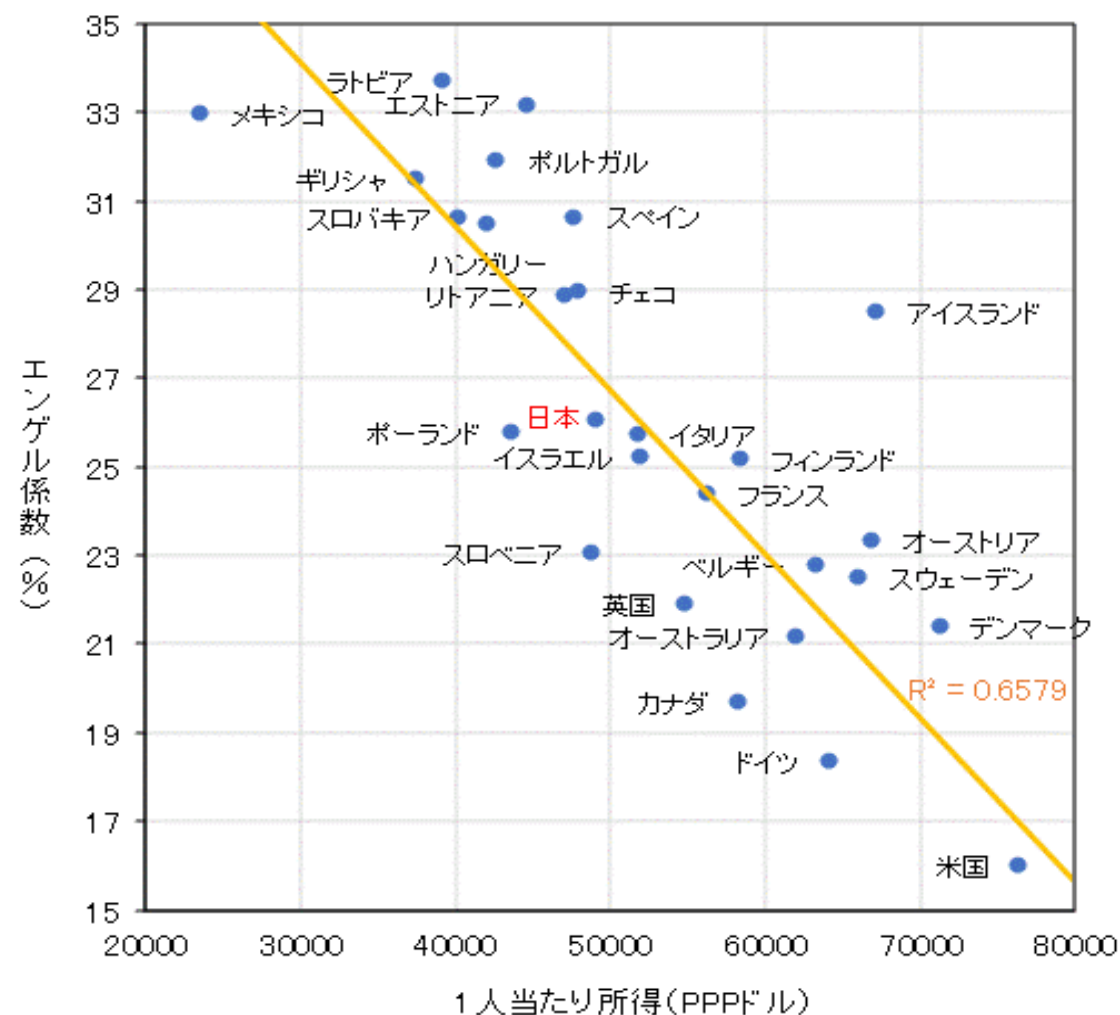
工業高卒求人倍率の推移



エンゲル係数30%超の衝撃



OECD諸国におけるエンゲル係数と所得水準の相関(2022年)



(注) ルクセンブルク、アイルランドは外れ値なので省略。オレンジの回帰線も2国を除いた結果。

(資料) OECD.Stat(2022.7.1 download)、日本は家計調査。所得はIMF, World Economic Outlook Database, October 2023

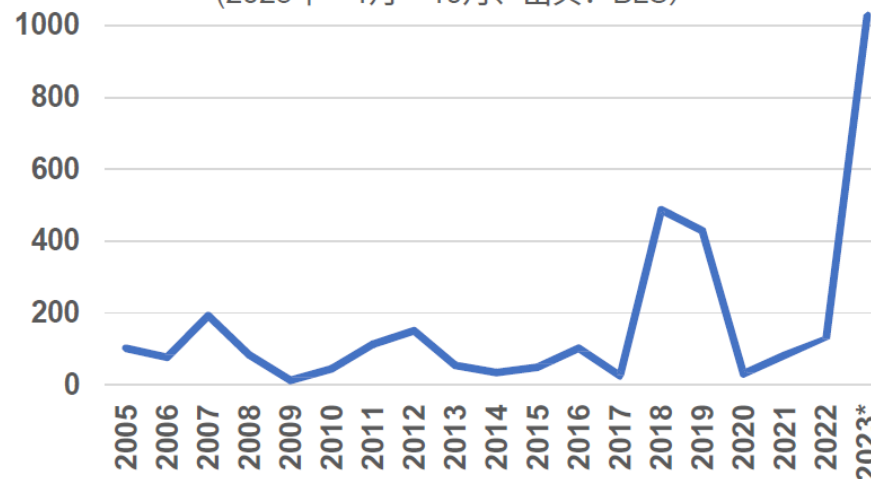
なぜ米国でストライキが頻発しているのか？ スティーブン・J・シルビア氏

ストライキが起こった必要条件

- 雇用がひっ迫している。
- 物価高で生活が苦しい。
- 政府の後押しがある。
- 新しいリーダーが誕生した。

ストライキ労働者数（1000人）

（2023年=1月～10月、出典：BLS）



1. 賃上げ要求の考え方

- **賃金水準にこだわった要求**を追求
 - ・自ら賃金ポジションを確認 ⇒ **あるべき水準を設定**し要求
 - J A Mは標準労働者要求基準、J A M一人前ミニマム基準への到達を
 - ・平均賃上げ要求に取り組まざるを得ない単組においても段階的に推進
- 賃金構造維持分を確保した上で、単組の課題を積み上げ、
6,000円を基準として「人への投資」を要求する。

【個別賃金要求基準】

① J A M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
所定内賃金	167,000	179,000	210,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

※ J A M一人前ミニマム基準とは賃金全数調査所定内賃金第1四分位数を目安に算出

② 標準労働者の要求基準

到達基準：全単組が到達すべき水準

目標基準：到達基準をクリアした単組が
目標とすべき水準

※到達基準は J A M 賃金全数調査・高卒直入者所・所定内賃金より第 3 四分位数を参考に算出

※目標基準は J A M 賃金全数調査・高卒直入者所・所定内賃金より第 9 十分位数を参考に算出

高卒直入者 所定内賃金	30 歳	35 歳
到達基準	270,000	310,000
目標基準	290,000	330,000

③ 年齢別最低賃金基準

各年齢層の賃金カーブの下支えとして、個別賃金の水準の一つとして協定化する。

【年齢別最低賃金の設定方法】

- 1) 各年齢ポイントの協定額は、企業内の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 J A M 一人前ミニマムに対する年齢別最低賃金協定額

年齢	18 歳	25 歳	30 歳	35 歳
協定額	167,000	181,500	192,000	216,000

【平均賃上げ要求基準】

連合方針の賃金引き上げ目安を踏まえ、未組織労働者も含めた春闘相場の波及をめざす。

● 平均賃金水準の引上げ額 10,500円以上

(賃金構造維持分4,500円 + 賃金改善6,000円)

+

● 賃金水準にこだわった取り組み

- ・プロット図を活用し、賃金実態の分析
- ・賃金構造維持分の算出
- ・配分へ関与 など

● 賃金データが無い単組

- ・地方JAMと連携し18歳・30歳・35歳実在者の賃金水準など、賃金データの把握に努める

2021年
規模別 全体計 男女計
所定内賃金 学歴計
単組数： 766単組
人数： 248,565人
年齢： 39.3年
勤続： 14.9年
平均額： 304,621円



35歳 標準労働者

目標基準： 330,000円

到達基準： 310,000円

30歳 標準労働者

目標基準： 290,000円

到達基準： 270,000円

一人前ミニマム基準

50歳： 335,000円

45歳： 315,000円

40歳： 295,000円

35歳： 270,000円

30歳： 240,000円

25歳： 210,000円

20歳： 179,000円

18歳： 167,000円

※ 所定内賃金・第1四分位

年齢別最低賃金基準

35歳： 216,000円

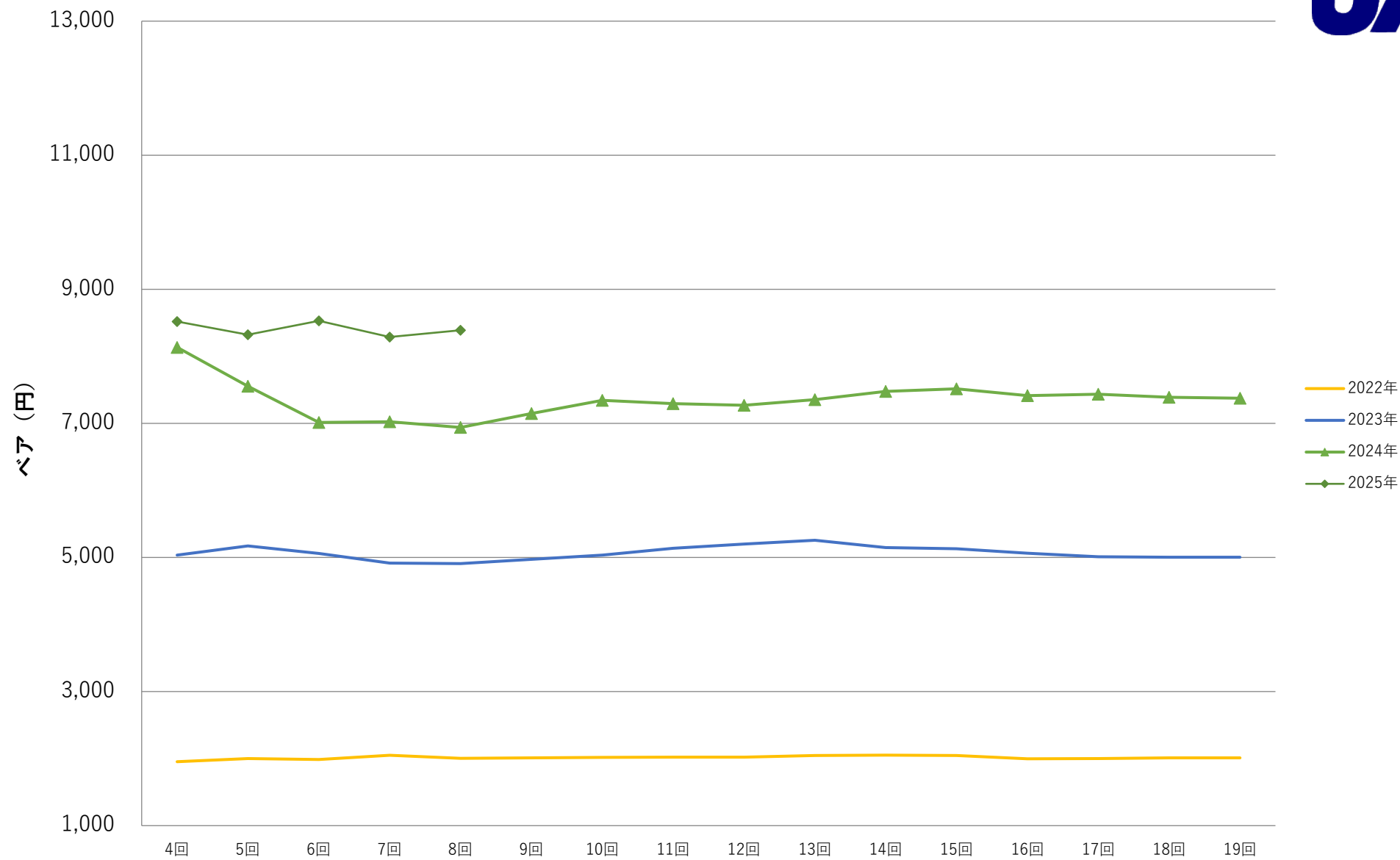
30歳： 192,000円

25歳： 181,500円

18歳： 167,000円

2021年	全体計	男女計
規模別	学歴計	
所定内賃金		
単組数:	766単組	
人数:	248,565人	
年齢:	39.3年	
勤続:	14.9年	
平均額:	304,621円	

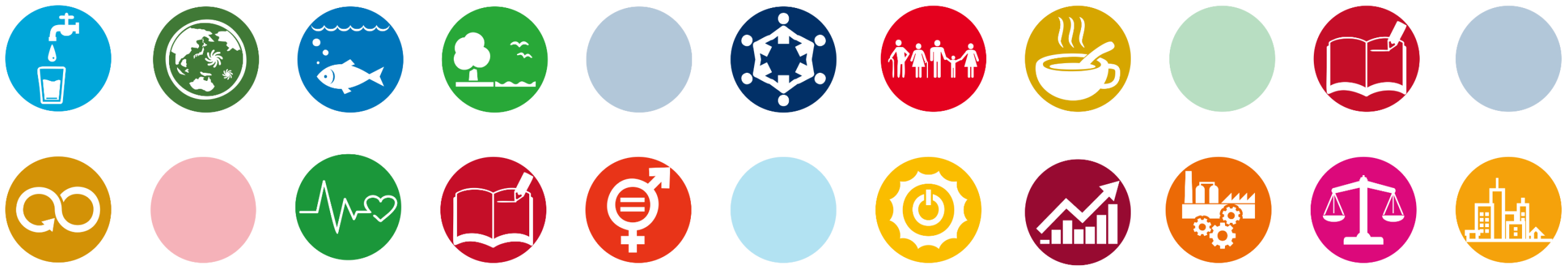
中小労組ベアの推移





ものづくり進化論Ⅲ

ものづくりのシンカに向けて



ものづくり進化論Ⅲ 提言



- (1) ものづくり産業の未来を支える社会づくり
- (2) 地球環境と持続可能なものづくり産業の両立
- (3) 経済・社会のデジタル化にも強いものづくり
- (4) 未来に責任を持つ企業経営・企業活動
- (5) 一人ひとりが大切にされるものづくりの未来へ
- (6) 誰も取り残さない労働組合の役割

ご清聴ありがとうございました。