

JAM大阪における中小共闘の取り組み

JAM大阪 書記長 中井寛哉

1 はじめに

日本中の組合が「春」という一定の時期に連合や産別の方針にもとづいて、一斉に要求を提出し、回答を引き出し、賃金・労働条件の引き上げに取り組むのが春闘である。労働者個々人が産別に直接加入し、その産別が経営者団体と交渉し、賃金・労働条件を決定する

欧米とは違い、日本の場合は労働組合が企業別に組織され、それぞれの企業ごとで交渉する方式である。従って、取り組み方も労働組合によって異なる。他方で経営側は、結束した強い力を背景に、常に賃金・労働条件を低く抑さえ込もうとする。春闘は、企業別組合の弱点を補い、労働条件の引き上げ、産業横断的な水準の確立を目指すものとするものである。当た

り前のことであるが、一人一人の労働者では力が弱いから組合結成をするように、一つ一つの労働組合だけでは弱いから産別へ結集するのである。その産別が春闘を推進するうえで絶対不可欠なものは、全ての単組が「統一要求」、「統一交渉」、「統一妥結」といった統一的行動を図っていくことである。

そして、各単組が春闘を通じて、相乗効果が生み出されていく中で確定された妥結金額や労働条件等が産業毎・地域別情報として連合や産別等で共有され、組織労働者から未組織労働者へと波及効果をもたらす社会的機能としてのいわば装置の役割をこれまで果たしてきた。このことから春闘における統一闘争の取り組み如何により、春闘成否のカギが握られていると言っても過言ではない。共闘の取

り組み強化が今、求められている。

2 JAM大阪の組織概要と一六春闘方針

JAM大阪は、機械金属関連産業で働く組合員四万六千人、三〇四単組で構成されている。加盟単組の平均組合員数は約一五一人で、三〇〇人未満の単組は約八一%、一〇〇人未満は約五八%、五〇人未満は四三%で圧倒的多数は中小で構成されている。業種構成は機械が五四%、金属製品が二二%、鉄鋼が一〇%、その他が一四%で、完成品メーカーは全体の三〇%程度を占めているに過ぎず、多くの企業は部品メーカーであり、完成品メーカーでも「下請け」が多数を占めていることがJAMの特徴となっている。

改善、格差是正、賃金改善等のための賃金水準引上げ額として、賃金構造維持分+「六、〇〇〇円基準」とし、「二%程度を基準」とする連合方針に準拠した方針となった。JCM方針「三、〇〇〇円以上」との違いは、中小組織で構成されているJAMは、JCM主要単組と比べ、賃金水準が低位にあり、格差是正に取り組んでいく必要性があるからだ。率ではなく額で要求設定しているのも、率要求だと単組の基礎賃金がベースになることから高い単組はより高く、低い単組はより低い要求設定となり、おのずと賃金格差も拡大していくこととなる。また、要求金額を統一して設定しているのは、共闘運動の効果を高めるためで、統一した要求金額で取り組みの方が高い実績の獲得が見込めることから、

JAMでは統一闘争の重要な一要素となっている。

さらには、再び社会が合成の誤謬に陥ることなく賃上げの要求根拠が、その時々々の経済・社会的情勢を踏まえ、組合員にも経営側にも、これまで以上に説得力を持ち且つ多くの単組が結集できる要求案の構築を目指している。

3 企業状況および賃金実態の把握

JAM大阪では大阪府、奈良県、和歌山県に所在する三〇四構成組合を、八つの地域協議会（以下、地協という）に分けて、JAM大阪の運動方針を推進していくための拠点としている。各地協には、JAM大阪から専任のオルガナイザーを配置し、日常の組合活動をサポートしており、地協の組合幹部とともに統一闘争推進の中心的役割を担っている。

統一要求前段における単組の取り組みは、企業状況および賃金実態の把握に努めることである。企業状況は、毎年秋に行う「企業状況等に関する現状調査」を通じ、企業の景況感、生産動向、収益・財務状況等を把握するとともに、J

A M大阪が分析した調査結果（加盟組織の五割を網羅した経営指標、九割を網羅した生産動向等）を各単組へ周知している。単組はこれ以降の労使交渉に活かすとともに、経営に対する提言活動にも活用している。

賃金は、毎年夏に行う「賃金全数調査」を通じて、各単組は専任オルガナイザーのサポートのもと、賃金実態を把握し、プロット図を作成し、賃金構造維持分の確認および算出、JAMが示す3つの基準（標準労働者要求基準、ミニマム基準、年齢別最低賃金基準）や過去の賃金水準との比較、賃金全数調査結果（加盟組合員の九五%を網羅した四万四千人の賃金データ分析）等を活用し、賃金実態の問題点・課題を整理することとしている。

4 統一要求の取り組み

JAM大阪では、一月九日に開催した第四回執行委員会（毎月一回定期開催）を「第一回闘争委員会」に切り替え、これ以後、この委員会が春闘全般にわたる指導・調整機関としての機能を果たしていく。方針論議は、一月一四日に春闘研修討論集会（三〇〇名規模）を開催し、

産別の基本姿勢と方針の説明、四つの分散会で討論会を行った。「ベアの必要性」や「格差是正」、「統一闘争のあり方」等、活発な討議がなされた。これ以降、一月末迄に各地協でも、研修討論集会（延べ五〇〇名）を行い、

休日開催あるいは、開始時間を夕方以降にするなど中小が参加しやすくなるなど工夫している。また、この間、地協幹部役員と専任オルガナイザーが全加盟単組を訪問し、企業状況・動向の調査および点検、方針の周知徹底、要求準備状況の確認、統一闘争への参加要請等、各単組の具体的な状況に則したオルグ活動を行っている。

このように、各単組は企業状況、賃金実態を把握したうえで、JAM方針に沿って要求金額の設定に取り組んでいる。単組内の機関会議はもとより、職場討議の充実を図り、組合員全員参加の態勢を強

化し、JAMが設定する統一要求日である二月二三日に全単組が一斉に提出できるよう日程配置をしている。同二四日付け日本経済新聞朝刊（大阪版）に「JAM大阪 ベア平均五二〇〇円要求 過去二番目の水準」との見出しが躍った。このことは、JAM大阪が格差是正を念頭に加盟単組の大半がJCM大

昨年のJAM大阪 春闘研修・討論集会



【取り組みのイメージ】

前段	1/12	JAM大阪「第1回闘争委員会」の設置
	1/14	JAM大阪「春季生活闘争研修・討論集会」
	1/15～28	各地協「春季生活闘争研修・討論集会」
	1/15～2/5	各地協「全単組オルグ」
	2/15	JAM大阪「三役、地協議長・事務局長合同会議」 「第21回地方委員会」
本番	2/22	JAM大阪「第2回闘争委員会」
	2/23	統一要求日
	2/29～3/4	第1次交渉ゾーン（第1次回答促進行動）
	3/7～11	第2次交渉ゾーン（第2次回答促進行動）
	3/11	JAM大阪「第3回闘争委員会」 「春季生活闘争総決起集会」
	3/12	全単組示達その1「回答引き出し基準」
	3/15・16	回答指定日 （最大の山場）
後段	3/22・23	第3次交渉ゾーン
	3/25	全単組示達その2「妥結基準」
	3/29・30	第4次交渉ゾーン 3月内完全決着
	4/6	第2次交渉ゾーン（第2次回答促進行動） JAM大阪「第4回闘争委員会」 未解決組合への取り組み 執行委員長名による 「早期解決に向けた要請書」の提出
	4月中旬	全単組示達その3「妥結ミニマム基準」 4月内完全決着

手を上回る金額で統一要求日に一斉行動したことを記事にしたもので、統一闘争の反響が出ている。

5 統一交渉、統一妥結の取り組み

各地協では、要求提出以降、第

一次交渉ゾーン（二月二九日の週）、第二次交渉ゾーン（三月七日の週）で回答促進行動を展開する。この行動は統一行動の一つとして、各単組の経営側に面会し、企業を取り巻く状況を労使で共有するとともに、要求趣旨を理解のうえ、回答指定日に可能な限り最大限の有額回答の回答を求める行動を展開している。三月十一日には全加盟組織の士気を高めるため、春闘決起集会（千人規模）を開催する。翌日（十二日）には、要求提出した単組がこの間

の交渉経過を踏まえ、職場の結束を強め、解決を見通せる回答引き出しに向け、取り組んでいく必要がある。そのため、JAM中央三役会議で確認された「回答引き出し基準」に大阪の動向を勘案し、「春闘示達その二」を全単組へ周知する。回答指定日は、JCM集中回答日の十六日とその前日の十五日の二日間とし、この両日を本春闘の最大のヤマ場として位置付けている。十五日に設定しているのは、JAMとして他産別に左右されない独自相場を形成する必要性から、敢えてJCM集中回答日の前日に設定している。回答指定日以降の取り組みは、第三次交渉ゾーンを二三日、二三日、第四次交渉ゾーンを二九日、三〇日にそれぞれ設定し、全単組が三月内決着を目指すこととしている。この段階で第三次交渉ゾーン迄の回答・妥結状況を勘案し、「春闘示達その二」を全単組に周知する。四月以降の取り組みについては、「妥結基準」の徹底を図り、態勢強化に努めること、必要な場合には、経営側へJAM大阪執行委員長名による「早期解決に向けた要請書」を提出することで労使交渉を促進し、早期解決を目指すとしている。

昨年の JAM 大阪 春闘総決起集会



四月中旬以降に交渉がもつれ込む単組には、この時点での回答・妥結状況を勘案し、「春闘示達その三」を全単組へ周知することとしている。内容は、「JAM・妥結ミニマム」、連合が示す「中小共闘・妥結基準」等を参考にして、早期解決

を目指し交渉を展開する。JAM 中央が新たに提起する「4月の山場」には少なくともストライキ権を確立し、職場集会等の具体的な行動を起こすことよって解決を図る。その際、単組はJAM大阪・地協・ブロックとの連絡・連携を密にして対応することとしている。

6 リーディング組合の選定

春闘における統一闘争の一番の目的は、如何に高い相場を作り上げ、相乗効果を高めるかである。そのためにもJAM大阪はパターンセッターの役割を果たす組合の必要性から、①要求方針の遵守、②統一要求日での要求提出、③回答指定日での回答引き出し、④一定のベア分確保、⑤三月内決着の以上五項目の基準をもとに、各地協はリーダーリング組合を選定している。本年も一六春闘に取り組む単組の約三割にあたる八十単組がリーダーリング組合に選定され、大手、中堅、中小がバランスよく配置されている。この原稿作成時(二月末)には、まだ回答引き出しには至っていないため、昨年にリーダーリング組合が果

たした役割あるいは結果を記載しておきたい。

一五春闘でのリーダーリング組合(七七単組)は、回答指定日に集中して回答を引き出し、結果としてベア平均で「二、六四六円」を獲得した。これ以降に回答を引き出した後統組合のベア平均は「一、七七三円」で、JAM全国のベア平均額「一、八〇八円」より僅か「三五円」下回っているだけでほぼ同額であった。さらには、JCM共闘に登録しているJAM大手主要十一共闘(オークマ、島津、アズビル、シチズン、ジーエスユアサ、NTN、日本精工、クボタ、コマツ、ヤンマー、井関農機)のベア平均額「二、七〇四円」とリーダーリング組合平均を僅かに「五八円」上回っただけであった。春闘に取り組む単組において、賃金交渉が暗礁に乗り上げそうになった時、最も激励となるのは同業種や地域の組合に自分たち以上の回答が示されることである。一五春闘でのリーダーリング組合の奮闘により、中小労組の相場形成に影響を与えることができたといえよう。

連合では一六春闘において、「大

手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」とこれまでにはなかった画期的な方針を打ち出した。このことからJAMに課せられた使命は重く、中小組織で構成する産別の代表として、内外に対して最も労働組合の存在意義を示せる春闘を通じ、我々は社会的責任を果たしていかなければならない。

中井 寛哉 (なかい・ひろや)

JAM大阪 書記長

1993年4月ゼンキン連合大阪(現JAM大阪)入局、2001年10月JAM大阪調査部長、09年9月JAM大阪副書記長、13年10月JAM大阪書記長。その他、公職として機械金属製品製造関連賃金専門部会労働側委員、大阪地方最低賃金審議会委員・専門部会委員、大阪市中小企業対策審議会委員、労働者災害補償保険審査など務める。

