

2024年度明治大学労働講座企画委員会寄付講座  
「職場のリアルから働き方を考える講座」

# JAMの取り組みと 長時間労働の解決事例



副書記長

川野英樹



 の紹介

と

中小企業の抱える課題

# ものづくり産業労働組合 JAM とは

## 【JAMの組織と特徴】

1,820組合 388,634名 (2023年10月時点)



Metal・金属  
Machinery・機械  
Manufacturing・ものづくり

サプライヤー（部品供給者）  
中小企業労働者が 77%

17地方・105地協  
(地域協議会)

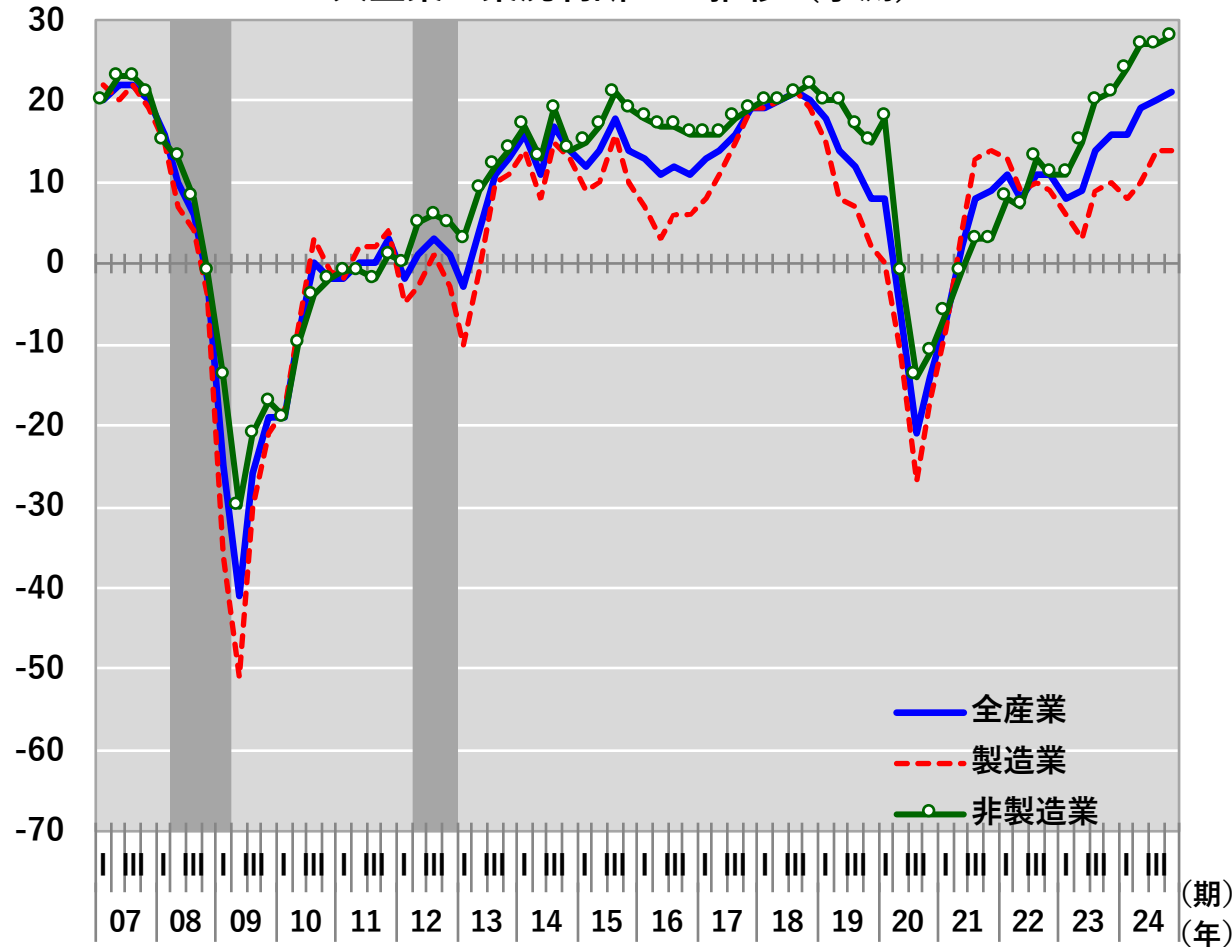
専従者216人  
(地方配属153名)



# 中小企業を取り巻く現状と課題

## 【業況判断DI（予測）の推移】

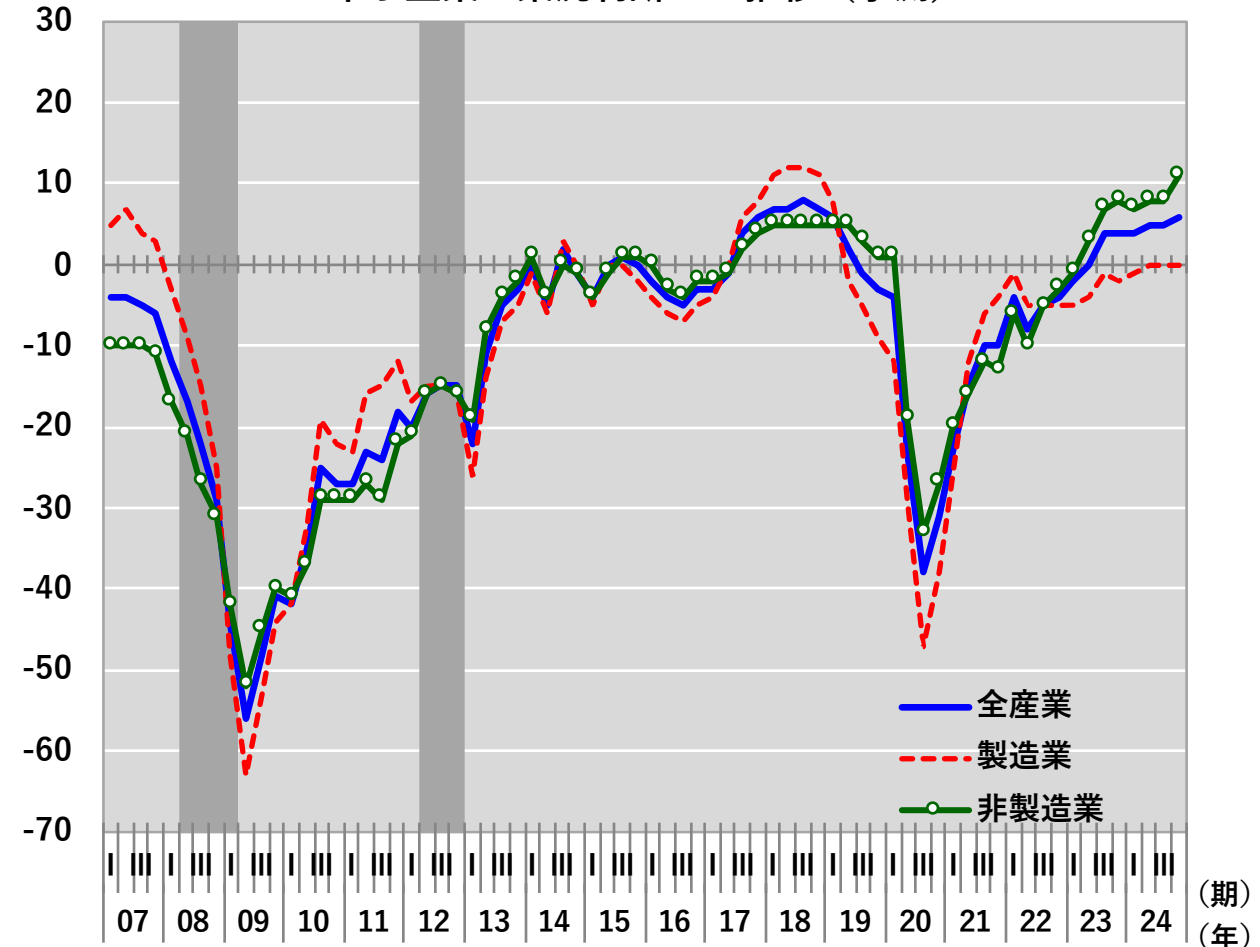
大企業の業況判断DIの推移（予測）



出所：日本銀行「短観」

※シャドー部分は景気後退期、大企業は資本金10億円以上

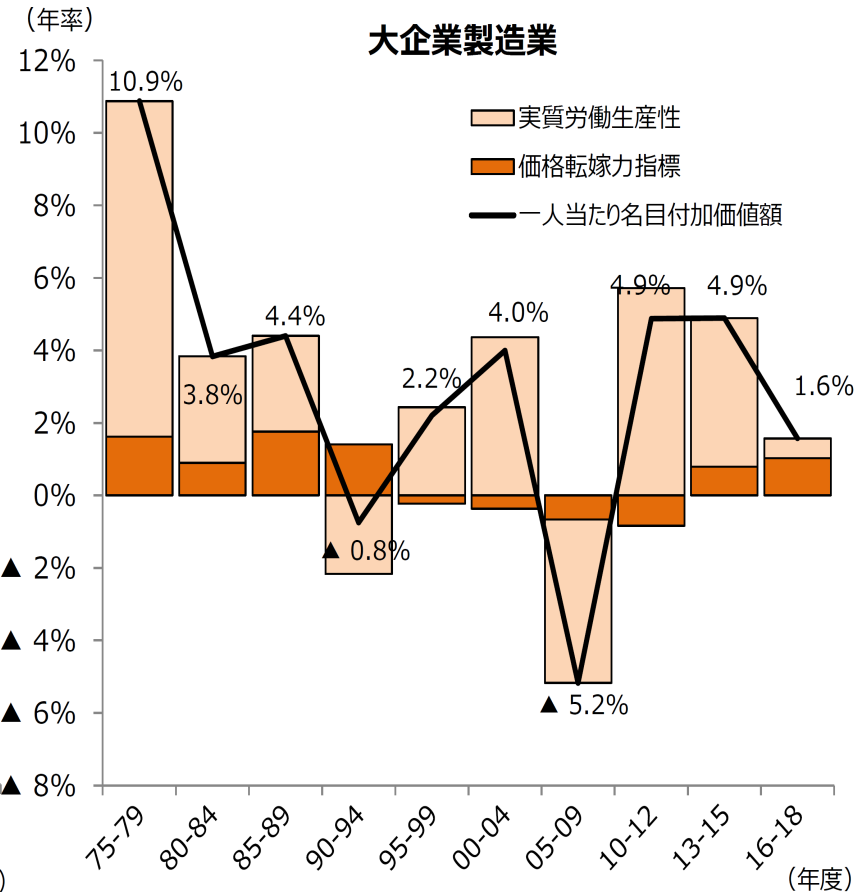
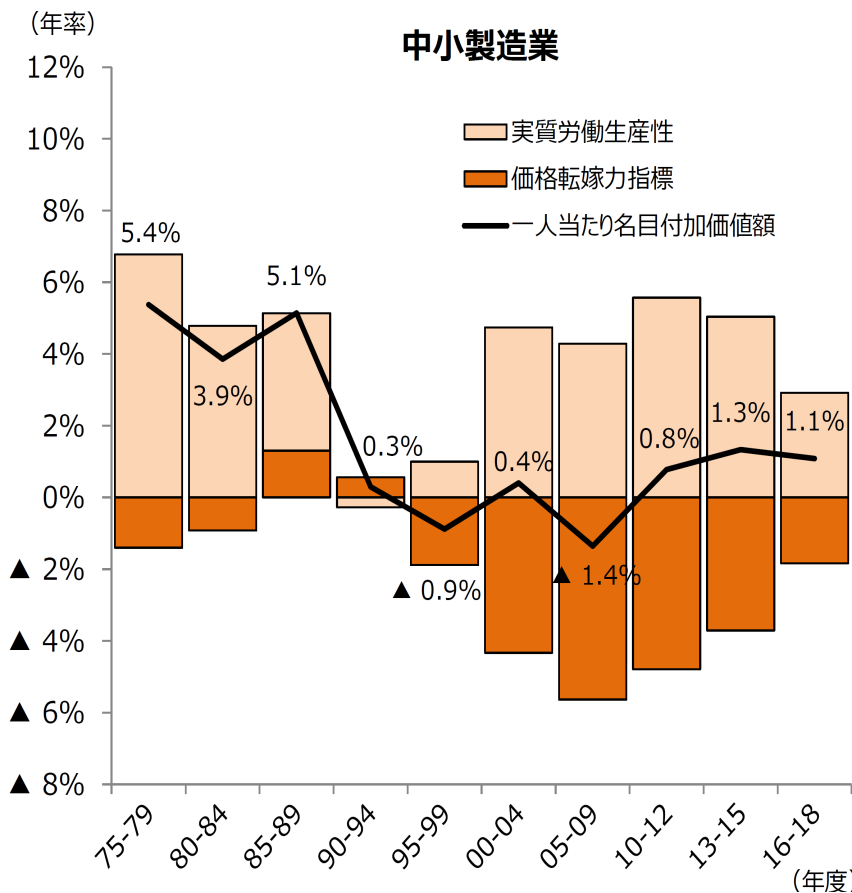
中小企業の業況判断DIの推移（予測）



出所：日本銀行「短観」

※シャドー部分は景気後退期、中小企業は資本金2千万円以上1億円未満

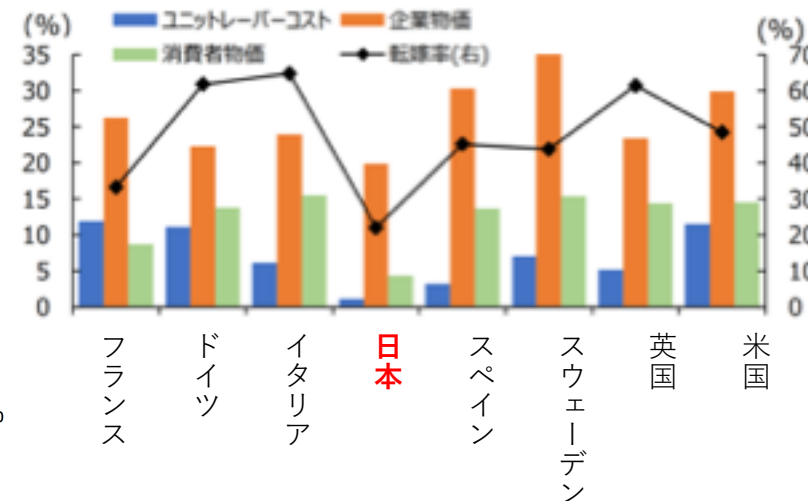
# 【取引環境の課題】



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」

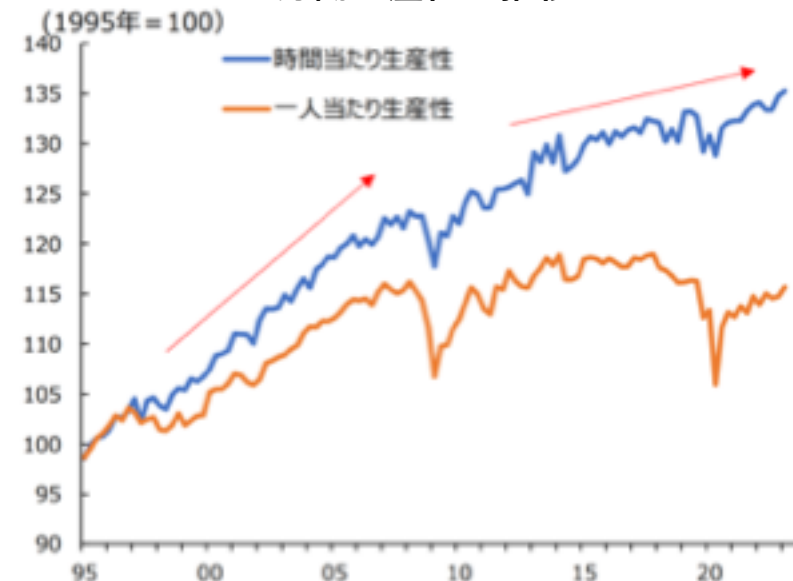
- 中小企業の労働生産性は、実質労働生産性が上昇する一方で、価格転嫁力が低迷し伸び悩んでいる。
- リーマンショック時には、中小製造業の価格転嫁力が大きく低迷した。

## 価格転嫁状況の国際比較



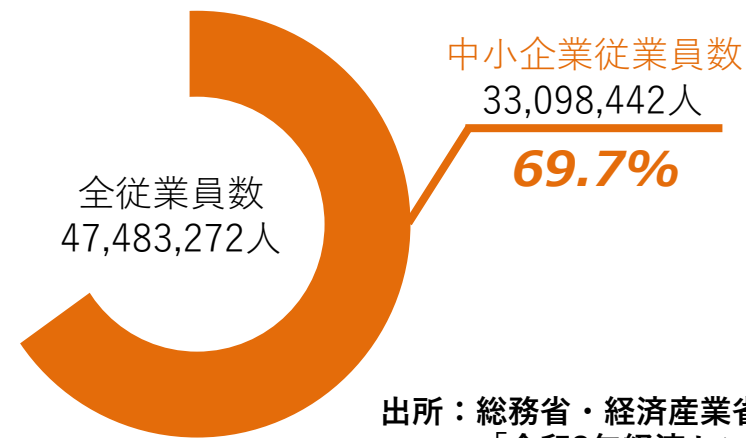
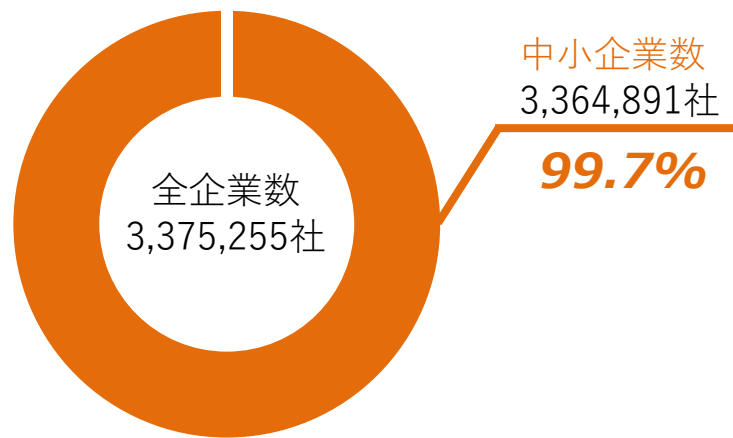
出所：OECD Stat. 日本銀行 総務省  
※転嫁率 = 消費者物価指数 / 企業物価変動率

## 労働生産性の推移

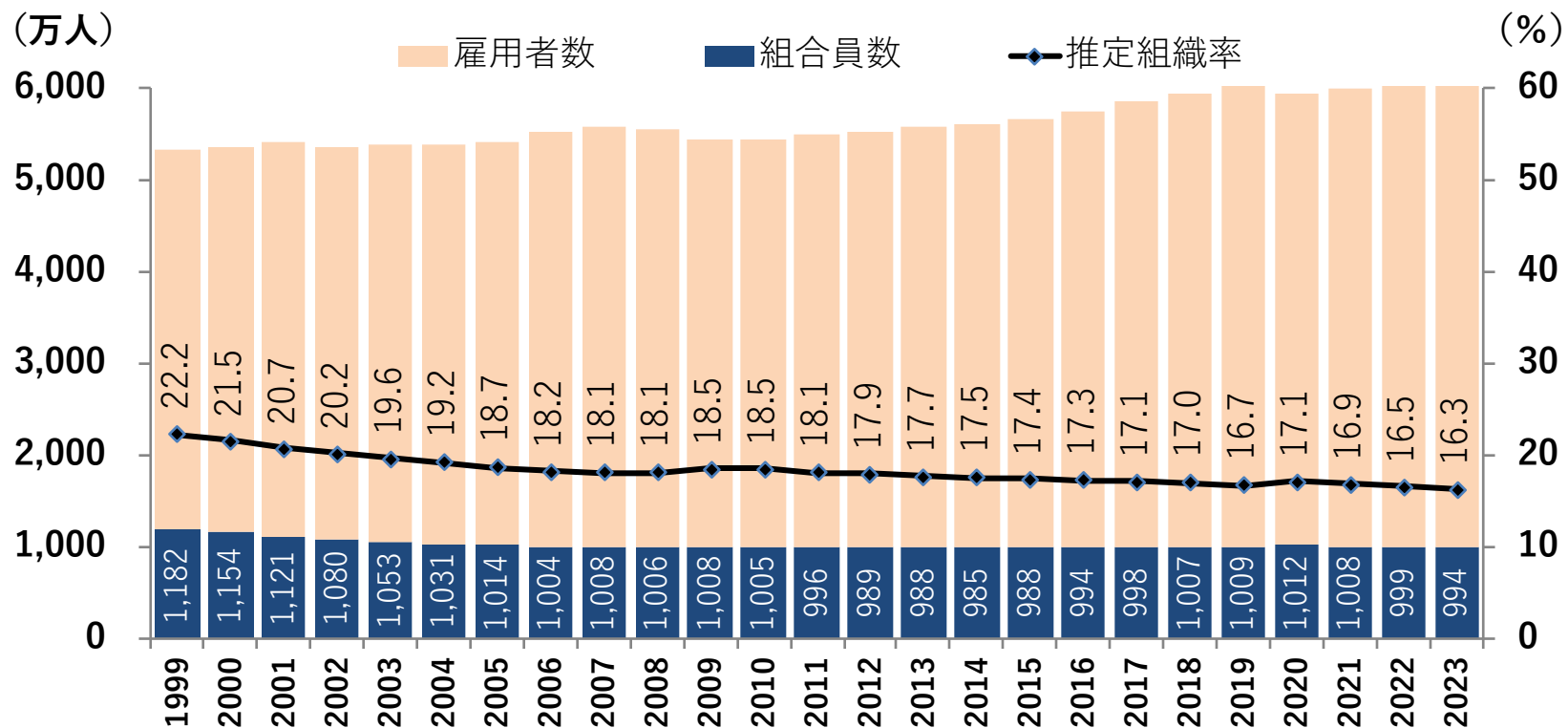


出所：内閣府、厚生労働省、総務省より作成 3

# 【企業数と労働組合】



出所：総務省・経済産業省  
「令和3年経済センサス - 活動調査」再編加工



## 【規模別組織率】

1,000人以上 39.8%  
100～999人 10.2%  
**99人以下 0.8%**

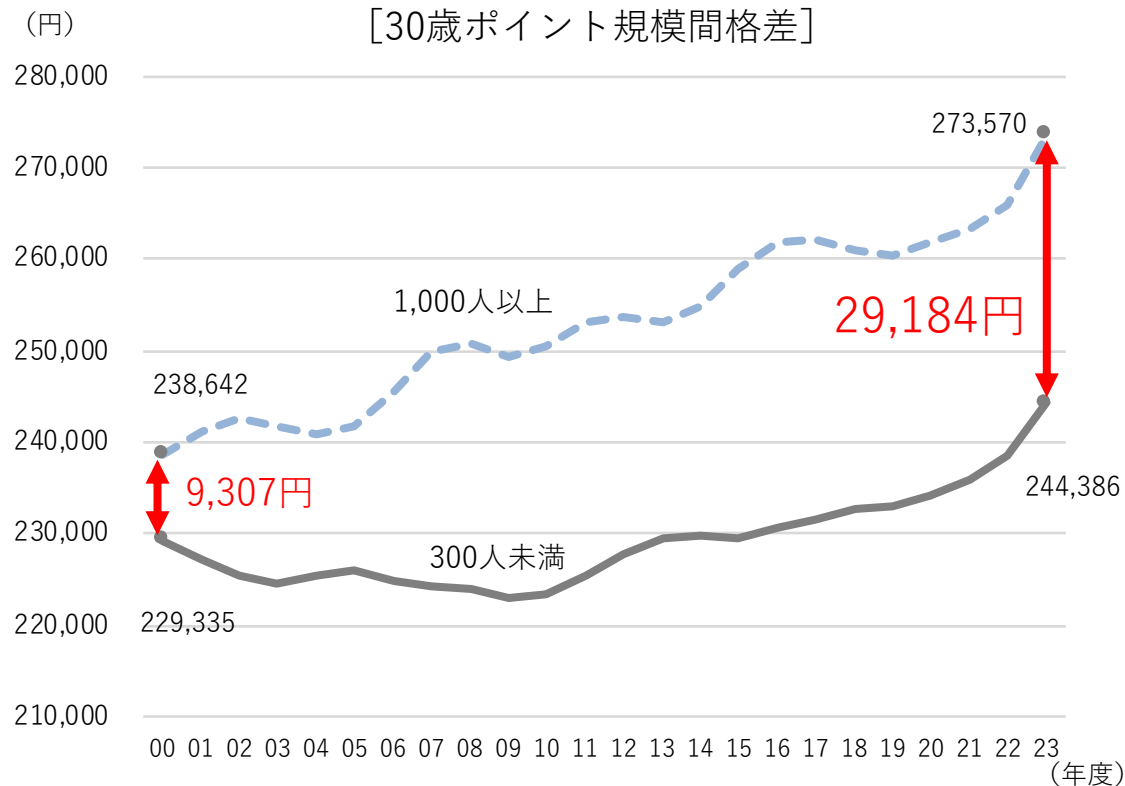
※女性組合員 347.3万人  
(前年比+0.2万人)

※パートタイム組合員 1,410万人  
(前年比+6万人)

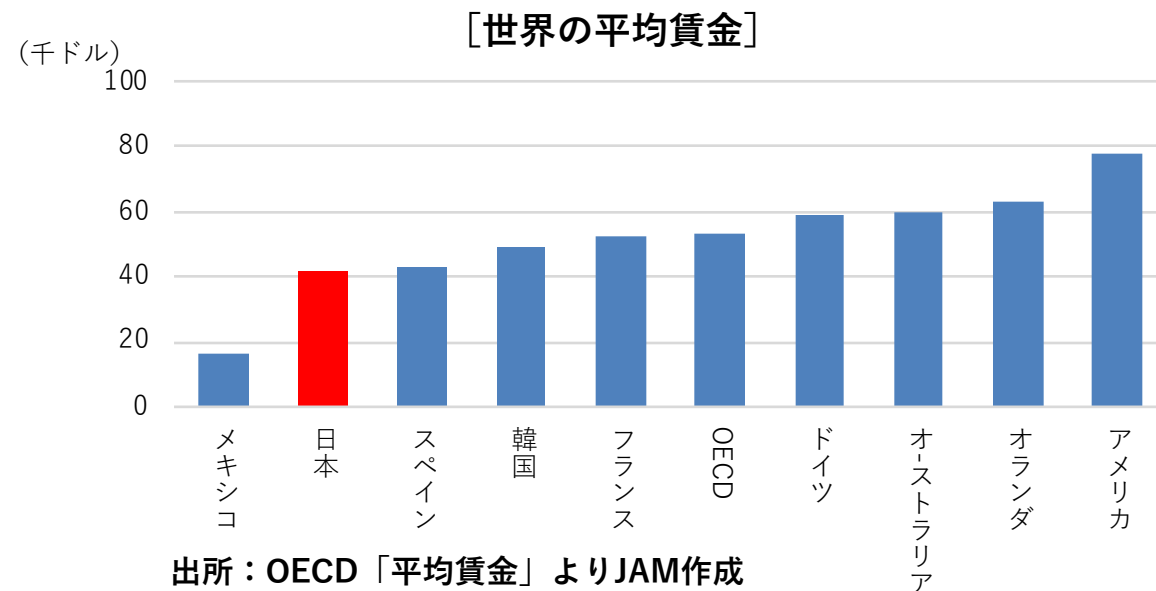
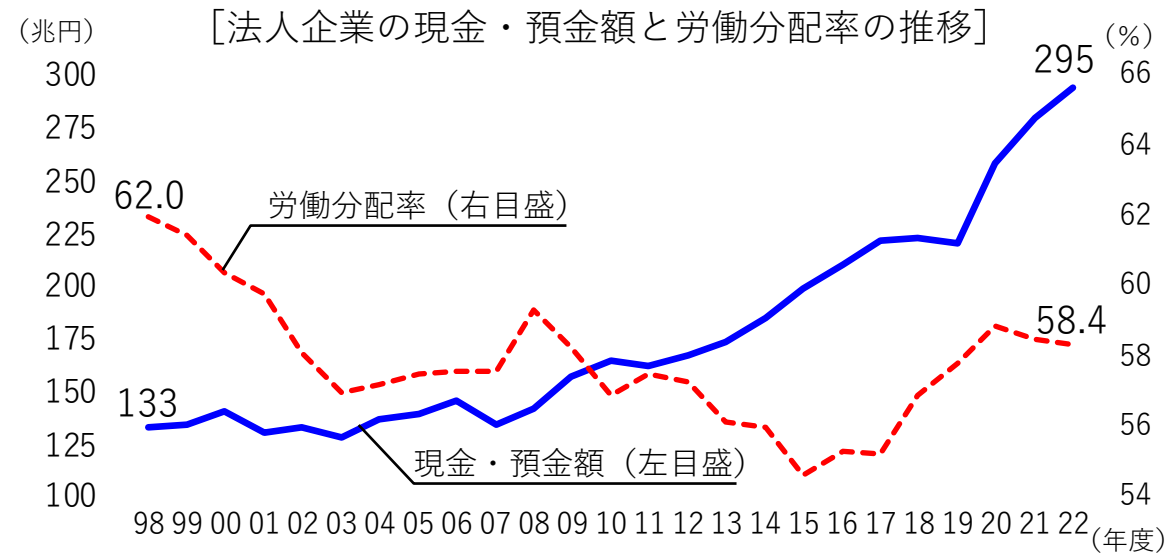
出所：厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査」 4



# 【賃金実態の課題】



規模間格差は拡大  
回復しない労働分配率  
安い日本！



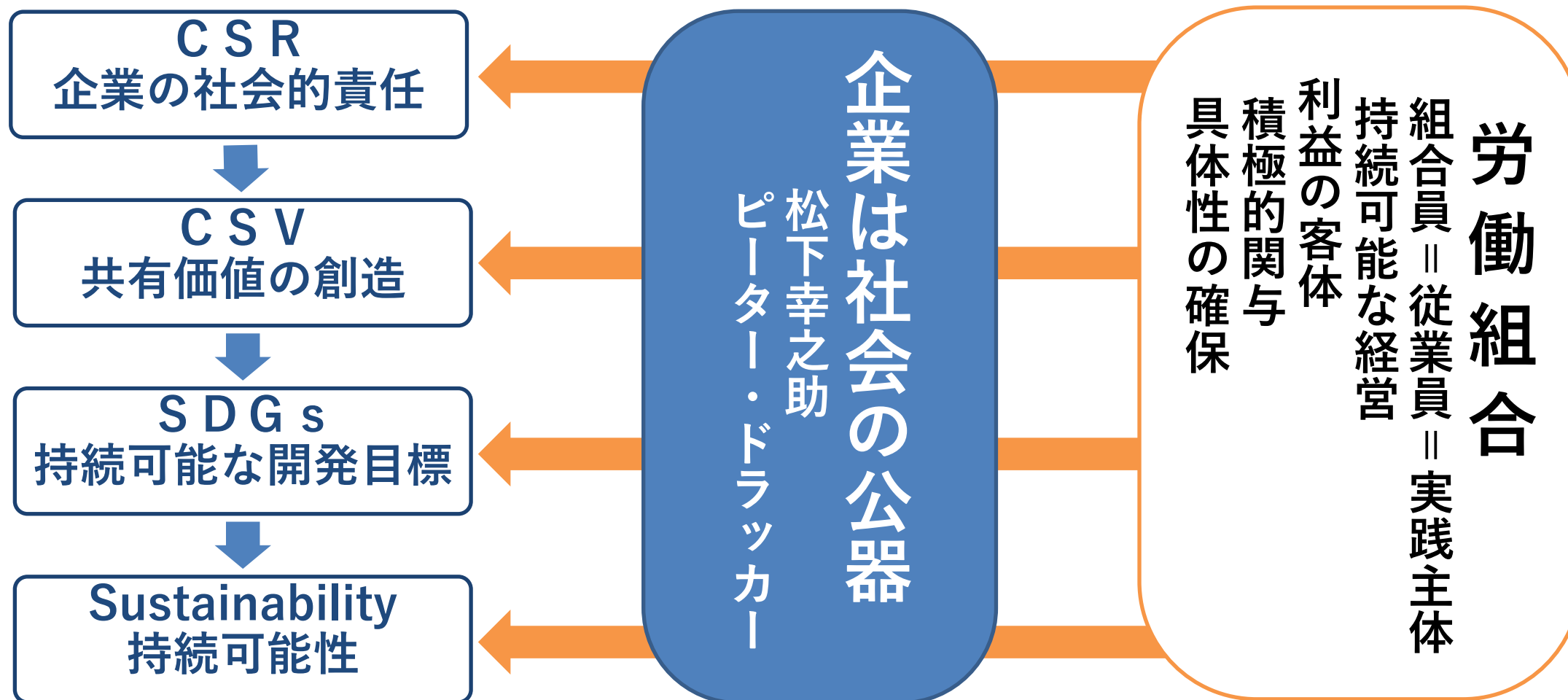
魅力ある職場づくり  
と

 の取り組み



# 魅力ある職場づくり

「魅力ある職場」は、従業員(組合員)にとって働きやすく働きがいのある職場



# JAMの雇用と生活を守る取り組み

## 【2024年春季生活闘争の取り組み】

物価上昇に負けない賃上げを実現し、価格転嫁を通じ「製品」と「労働」の価値が正しく評価される社会をめざす。

### 人への投資を継続

#### 中長期的課題

生産年齢人口  
の減少  
賃金水準の低下  
格差拡大

#### 労働組合の課題

雇用と暮らし  
価格転嫁  
個別賃金

労働組合の  
社会的機能

実質生活の維持・改善

春 闘 賃金の社会的相場形成

影響

影響

個別  
労使交渉

影響

初任給賃金

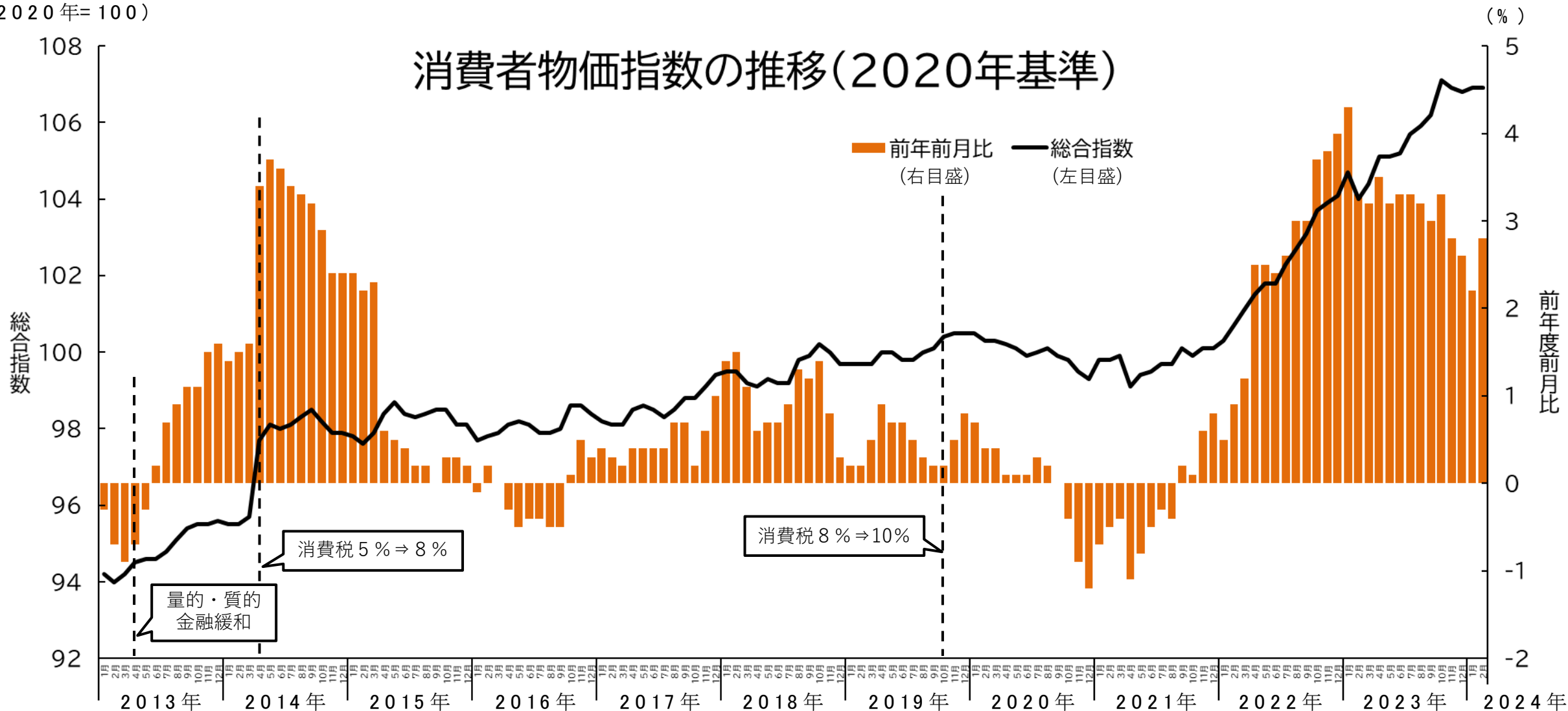
法定最低賃金

影響

日本経済・産業動向

# 【消費者物価指数の推移と暮らし】

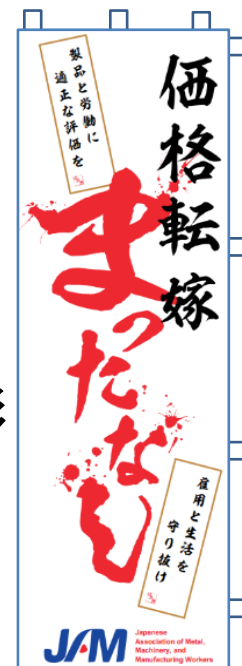
(2020年=100)



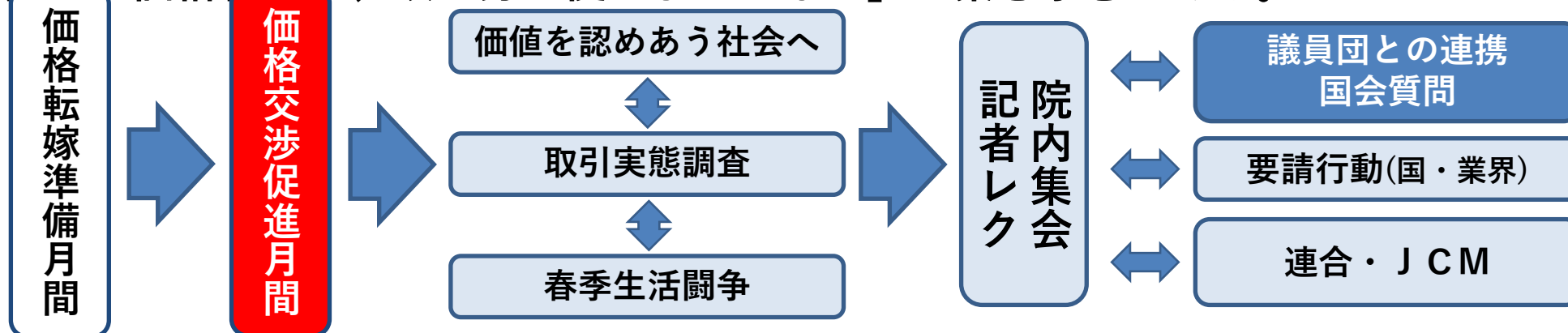
出所：総務省「消費者物価指数」

# 【価格転嫁緊急対策本部の取り組み】

- 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ている。
- 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。



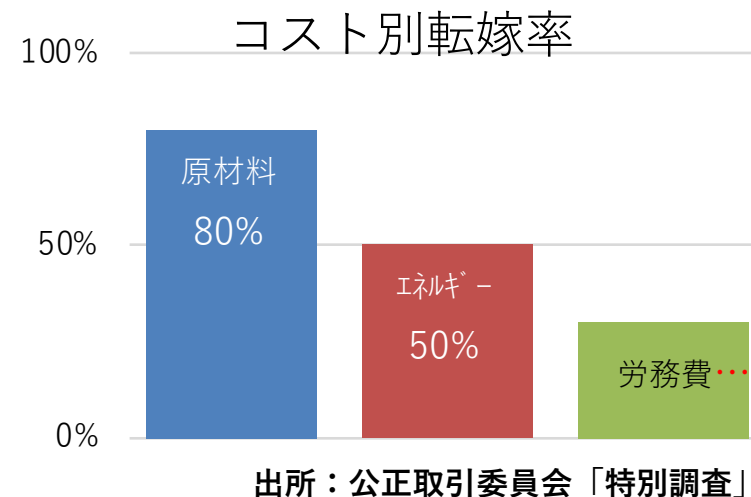
交渉力の弱い企業に押し付けられることは許されない。課題解決への取り組み  
物昇分の価格転嫁は、政・労・使「まったなし」の緊急事態である。



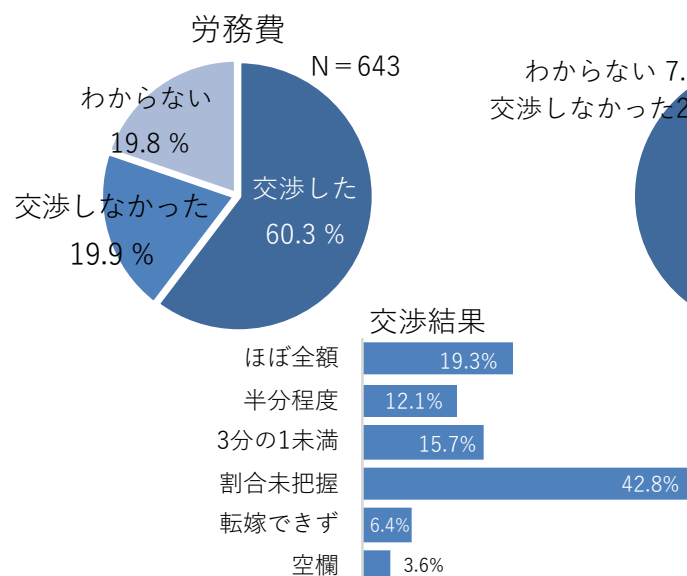
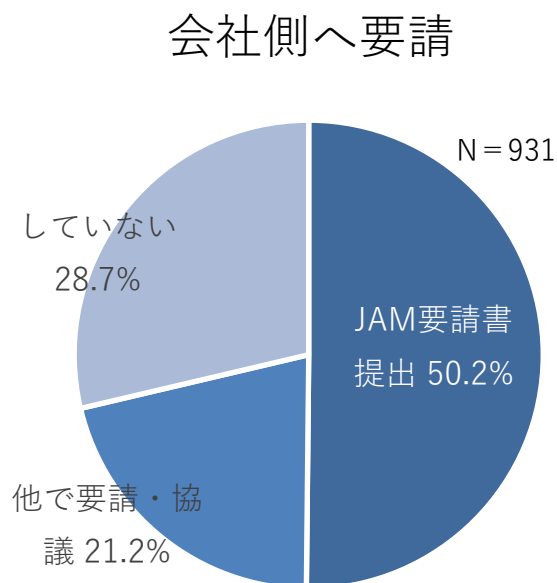
# 【価格転嫁に関する動き】

## 労務費転嫁の現状（公正取引委員会特別調査）

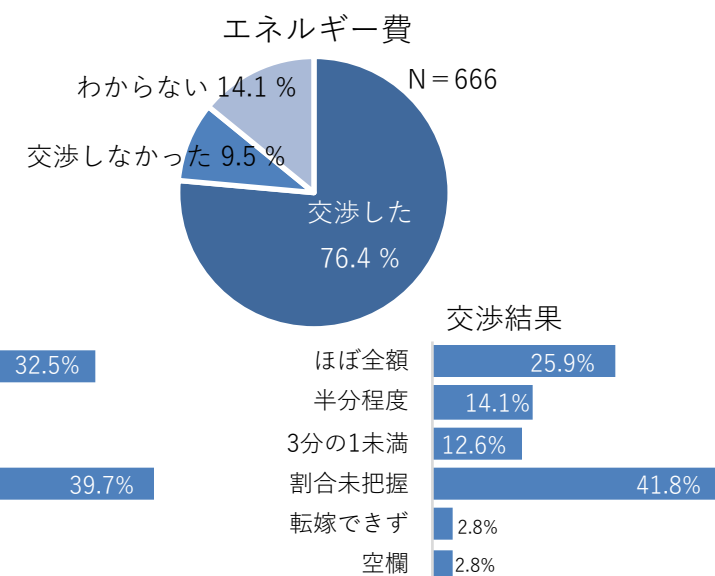
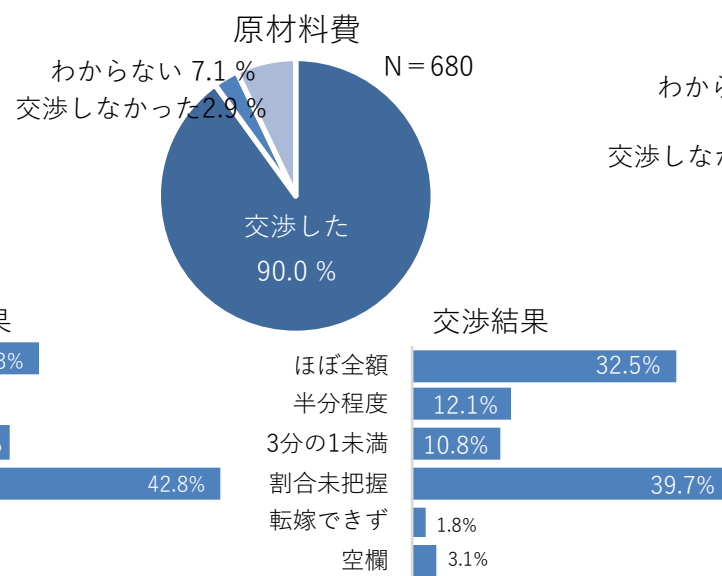
- ・ 労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上で吸収すべきとの意識が根付いている。
- ・ 発注者から労務費上昇に関する詳細な説明・資料を求められる。
- ・ 今後の取引に悪影響(転注・失注)が及ぶ恐れを懸念している。



## JAMにおける価格転嫁の現状



## 取引先への要請結果



# 【2024年春季生活闘争の結果】

## 規模別の賃金改善額

|                       | 300人未満  | 1,000人以上 | 差 額<br>(300人未満－1,000人以上) |
|-----------------------|---------|----------|--------------------------|
| 賃金改善額 (ベア額)           | 7,390円  | 11,009円  | -3,619円                  |
| 平均賃上げ額<br>(構造維持分+ベア額) | 10,881円 | 16,475円  | -5,594円                  |

出所：J A M「2024年春季生活闘争状況報告No.18」から作成

## 価格転嫁の成否と賃金改善

|              | 価格転嫁できない<br>(3分の1未満※) | 価格転嫁できた<br>(半分以上転嫁できた) | 差 額<br>できた－できない |
|--------------|-----------------------|------------------------|-----------------|
| 賃金改善額 (単組数)  | 7,628円 (117)          | 8, 2 1 2 円<br>(195)    | + 585円          |
| 平均賃上げ額 (単組数) | 11,537円 (140)         | 12,445円 (241)          | + 908円          |

出所：J A M「第50回景況調査結果」と「2024年春季生活闘争状況報告No.18」から作成  
※割合未把握（単組数：262）は除く

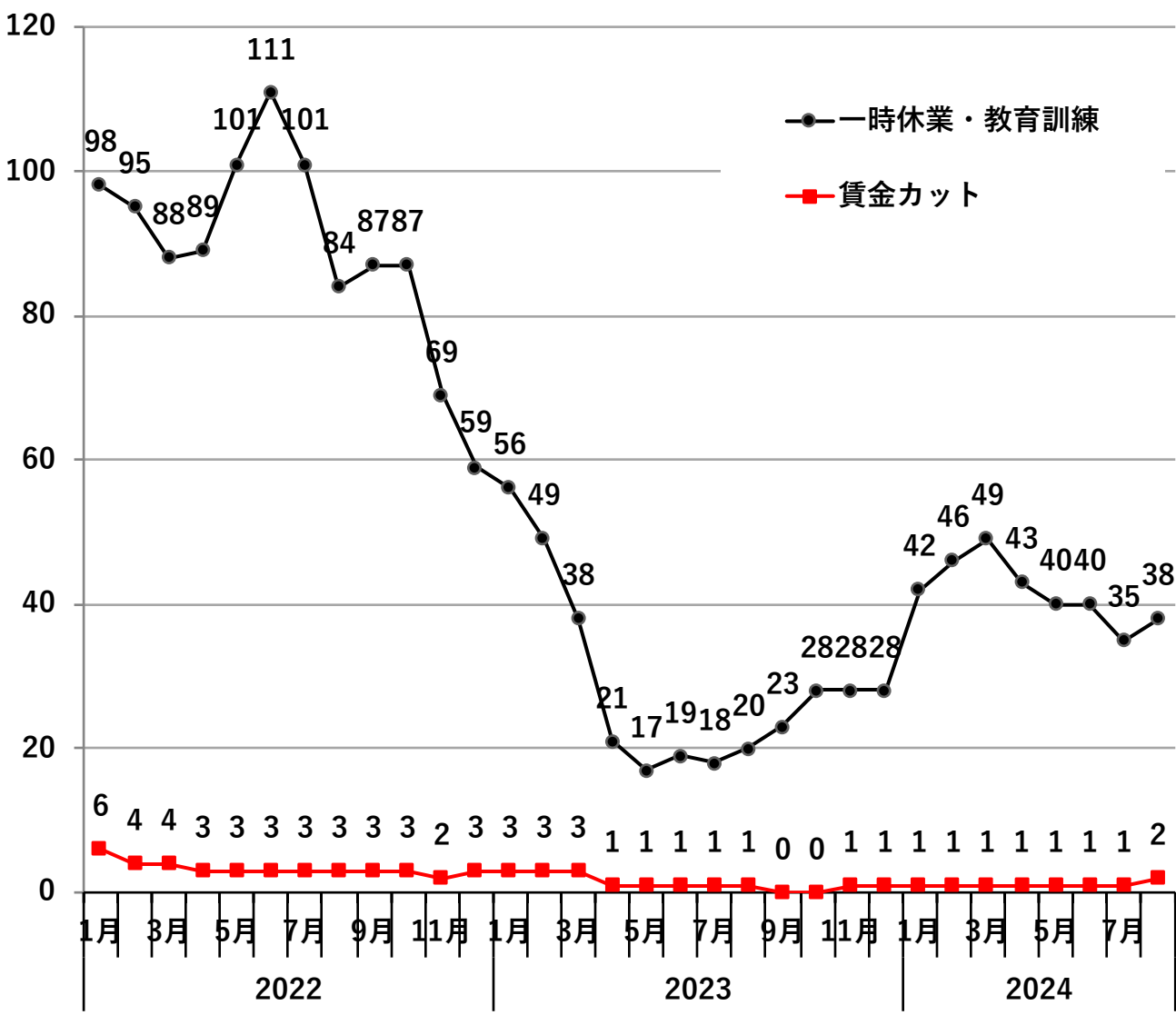


現在の登録数  
(2024.5.30現在)  
**47,305社**  
うちJ A M加盟企業  
**281社**

# 【雇用動向調査】

調査時期：毎月

一時休業・教育訓練、賃金カット件数の推移（新規含む）



雇用調整提案の内訳

(件数)

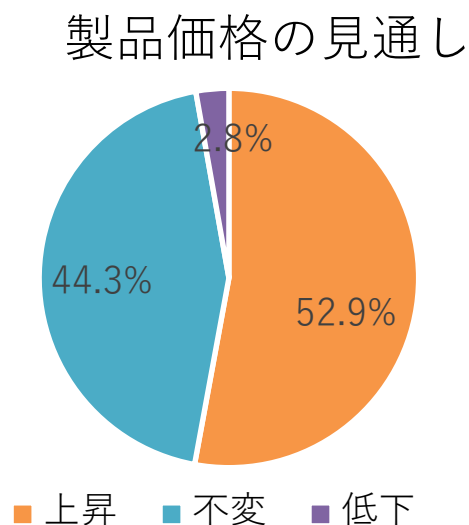
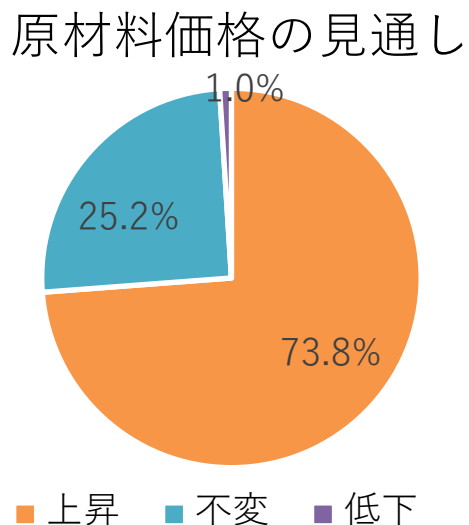
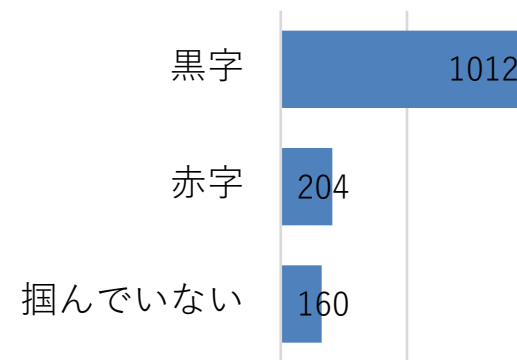
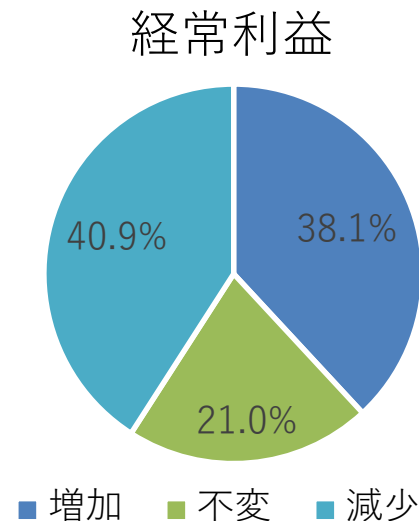
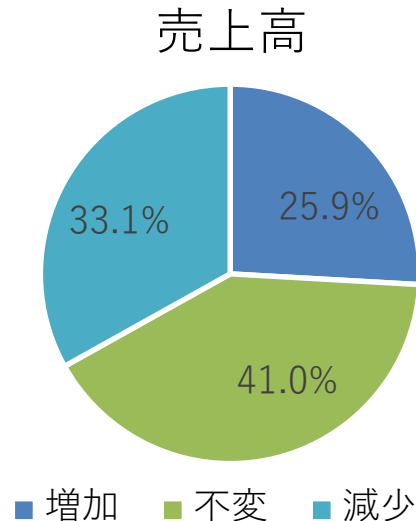
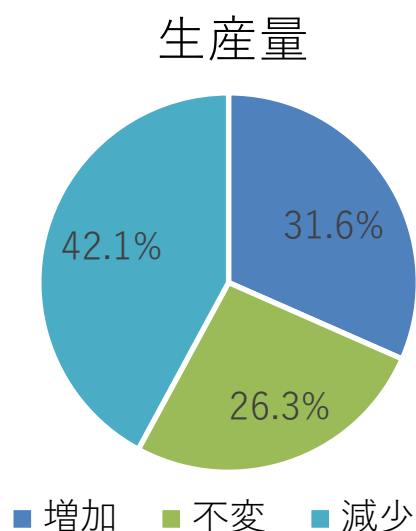
| 項 目          |               | 新規提案 | 継続実施数 |
|--------------|---------------|------|-------|
| 倒産手続         | 法的手続き         | 会社更生 |       |
|              |               | 民事再生 |       |
|              |               | 破 産  |       |
|              |               | 特別清算 |       |
|              | 私的整理          | 清算型  |       |
|              |               | 再生型  |       |
| 計            |               |      |       |
| 企業組織再編       | 合 併           |      |       |
|              | 会社分割          | 1    |       |
|              | 事業譲渡          |      |       |
|              | 資本の大幅変化       |      |       |
|              | 計             | 1    |       |
| 事業所・工場の閉鎖・移転 | 閉 鎖           |      |       |
|              | 移 転           |      |       |
|              | 計             |      |       |
| 雇用調整         | 希望退職・早期退職優遇措置 | 1    |       |
|              | 解 雇           |      |       |
|              | 非正規従業員の雇い止め   |      |       |
|              | 出向・転籍         | 1    |       |
|              | 一時休業・教育訓練     | 5    |       |
|              | 計             | 7    |       |
| 労働条件の切り下げ    | 賃金カット         | 1    |       |
|              | 賃金ダウン         |      |       |
|              | 賃金遅配          |      |       |
|              | 労働時間延長        |      |       |
|              | 退職金引き下げ       |      |       |
|              | その他           |      |       |
|              | 計             | 1    |       |
| 総 計          |               | 9    |       |

\* 実施数= 調査月新規提案件数+ 以前より継続実施件数  
\* 夏季節電対応(勤務日・時間の変更等)は集計に含まず



# 【景況調査】 調査時期：3月・9月

経常利益の減少が約4割、原材料の上昇も価格転嫁に課題あり



# 【オルガナイザーの育成】 ※オルガナイザーとは組織化する人

オルガナイザーには、豊富な知識と経験に裏付けられた判断と行動力、的確な指導・助言が求められるため、研修制度の強化と人材育成に取り組む。

## オルガナイザー育成塾

- 中堅・幹部活動家の育成
- 1年間の課題別教育
  - ① 賃金問題
  - ② 組織結成
  - ③ 合理化・企業経営問題
  - ④ 倒産問題
  - ⑤ 組織問題

## 海外実践研修

- 育成塾卒業生から選抜
- ドイツ I G メタルと連携
- 海外の労働運動から学ぶ
  - ① 組織化手法について
  - ② 組織変革への取り組み
  - ③ 地域活動について

## 方針に基づく研修会・セミナー

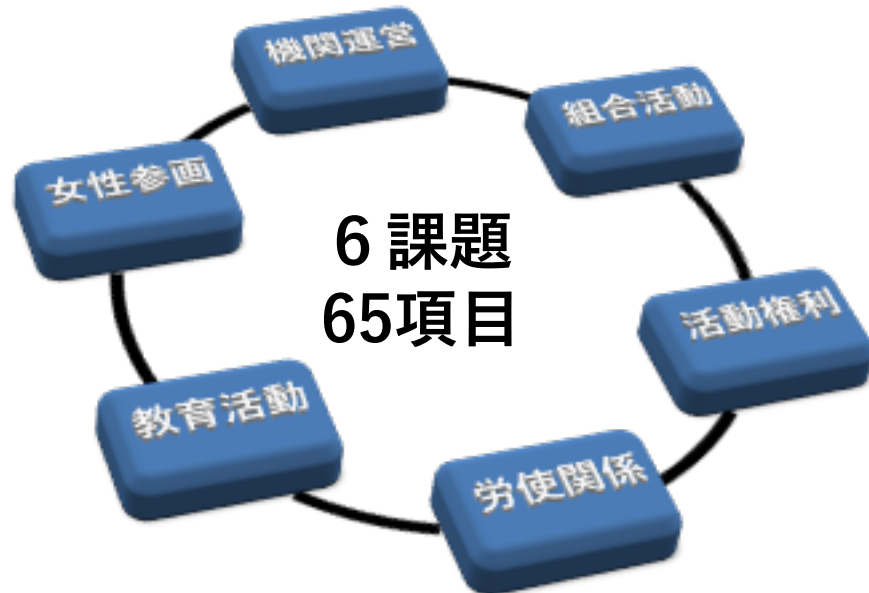
- J A M本部、地方 J A M、単組を対象に階層別教育を強化
- 産別方針の遂行能力と組織運営能力、人材育成能力ほか

# 単組への具体的な取り組み

## 【単組活動実態ヒアリング】

全加盟単組を対象に、活動点検・把握のため、聞き取り調査を4年に一度実施

- ① 単組活動実態を把握するオルグ ※オルグは訪問活動のこと
- ② 組織強化活動の構築と単組活動レベルの高位平準化
- ③ 地協担当オルガナイザーと単組執行部の連携強化



# 長時間労働の解決事例

## 【N労働組合】

業 種：軸受・ドライブシャフト・精密機器の製造・販売等

従業員数：約6,600名

平均年齢：39.5歳

組合員数：5,009名（2024年6月現在）男性…4,605名 女性…494名

組合員の範囲：経営職、管理職（課長以上）、試用期間中、有期雇用者を除く従業員

### 2014年の労働時間

|                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| 年間所定労働時間                   | 年間総労働時間          |
| <b>1,878時間</b>             | <b>1,860時間</b>   |
| 年間時間外労働<br><b>118.01時間</b> |                  |
| 有給休暇取得日数                   | 時間換算             |
| <b>17.9日/人</b>             | <b>136.3時間/人</b> |

### 【取り組みの背景】

1974年に使用者側が「不就業」（休まないこと、長く働くこと）を重視する就業管理を進めたことに対して、労働組合は「年1回以上は長期の休暇を取ること」や、「年5日以上有給休暇を全員が消化すること」を確認し、組合員に周知徹底を図った。1975年は「新規発生した有休の半分以上(20日発生の方は10日以上)を取得する方針」、1978年には「未達成者が発生職場の36協定を締結しない方針」を会社を示し休暇取得の推進を図った。

N労働組合の労働時間短縮の取り組みは、これまでの取り組みの経過を踏まえつつ、企業を取り巻く経営環境や従業員の働く環境、生活スタイルの変化に配慮しつつ、継続的かつ手を緩めることなく、粘り強く進められてきた。

### 【具体的な取り組み内容】

#### (1) 休暇取得運動の強化

- ① 「切り捨てゼロ」の取り組み
- ② 4 連続休暇取得への取り組み
- ③ 休暇取得チェックカードの活用で自己管理の徹底
- ④ 休暇取得目標未達成者には「警告ビラ」を配布
- ⑤ 職場に勤務表を掲示し休暇取得の促進

#### (2) 所定内労働時間の短縮

1990年に「年間休日125日」の実現に向けた労使協議をスタート。1990年以前は106日であったが、年間休日数121日まで向上した。

#### (3) 時間外労働の削減

入退時間をIDカード、PCのログイン・ログアウト時刻を客観的なデータとして把握しつつ、自己申請の出社・退社時刻によって時間外労働の管理を行っている。客観的データと自己申請された労働時間の差異は労働組合として比較・検証し、時間外労働の実態を把握したうえで、労働時間管理の徹底を図っている。

結果は3カ月毎に労使協議で確認する。

### 2024年の労働時間

|                          |                  |
|--------------------------|------------------|
| 年間所定労働時間                 | 年間総労働時間          |
| <b>1,870時間</b>           | <b>1,784時間</b>   |
| 年間時間外労働<br><b>72.9時間</b> |                  |
| 有給休暇取得日数                 | 時間換算             |
| <b>20.9日/人</b>           | <b>159.2時間/人</b> |

# 【K 労働組合】

業 種：製造業（電気機器類の製造他）  
従業員数：324名  
平均年齢（組合員）：38歳  
組合員数：195名 男性…148名 女性…47名  
組合員の範囲：正社員（管理職、嘱託社員、派遣社員・パート社員などを除く）

## 2014年の労働時間

|                         |                |
|-------------------------|----------------|
| 年間所定労働時間                | 年間総労働時間        |
| <b>1,896時間</b>          | <b>2,060時間</b> |
| 年間時間外労働<br><b>252時間</b> |                |
| 有給休暇取得日数                | 時間換算           |
| <b>11日/人</b>            | <b>88時間/人</b>  |

## 2024年の労働時間

|                         |                |
|-------------------------|----------------|
| 年間所定労働時間                | 年間総労働時間        |
| <b>1,880時間</b>          | <b>1,868時間</b> |
| 年間時間外労働<br><b>124時間</b> |                |
| 有給休暇取得日数                | 時間換算           |
| <b>17日/人</b>            | <b>136時間/人</b> |

## 【取り組みの背景】

変圧器を中心とする電気機器類の製造メーカー。販売・営業、設計・開発、製造、メンテナンスなど業務は多岐にわたり、顧客からのニーズに対応している。各部門、個人によっても時間外労働や有給休暇の取得日数に差があった。繁忙期には時間外労働も多く休暇も取りづらい。

K労働組合の取り組みは、バランスに気を配った制度の導入や運用の工夫、協定の締結内容の改訂と点検を怠らず進められてきた。労働時間短縮の取り組みは、春季生活闘争時における要求を中心に進めており、休日の増加、新制度を導入が行われている。その結果、なかなか進まなかった年間所定労働時間（1,900時間以下）の短縮へとつながっている。組合員の業務量、働き方、意識などの実態に即した柔軟な対応と会社への要求が着実な結果へと結びついている。

## 【具体的な取り組み内容】

### (1) 労働時間短縮

- ①年間休日の2日増
- ②マイカレンダー休暇制度を導入  
指定付与有給休暇5日+3日を年間休日のカレンダーで事前申請する。
- ③有給休暇・プランニング休暇の取得強化月間  
家族コミュニケーションの充実と、体力の消耗が激しい夏場（7月、8月、9月）を「有給休暇・プランニング休暇取得強化月間」と位置づけて取得促進している。

### (2) 出退勤管理の強化

IDカードによる出退勤管理を導入、時間外労働は1分単位で管理されている。就業時間は8時30分～17時15分で17時30分以降が時間外申請の対象。30分以内に退社しなければならず、17時45分以降に退社した場合は申請が必要。

### (3) 定時日「カエルDAY」の勧告メール送信

毎週金曜日を定時退社日として設定し、全従業員に対して「ケロ、ケロ、ケ～ロ。カエロ!!」メールが送信される。メールでは自らが率先して退社する意識をもつことを促すとともに管理職に対しても部下の定時退社への管理がコメントされている。定時退社日「カエルDAY」の実施は労使協定として締結されており、実効性のある取り組みとなっている。

### (4) 労使協議の開催

2カ月毎に労使協議を開催、協議内容では主に時間外労働（月20時間以内）をはじめとして労働時間関連の申し入れを行っている。