

| 共闘       | 産別                      | 基本的な考え方   |   | 賃上げ要求   |  | 非正規労働者の労働条件改善  |   | 職場における男女平等の実現                   | ワーク・ライフ・バランス社会の実現   | ワークルールの取り組み                 | その他の取り組み  | 要求提出日           | 回答指定日 |
|----------|-------------------------|---|---|---|--|--|---|---------------------------------|---|-----------------------------|---|-----------------|-------|
|          |                         | 産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み   | 月例賃金<br>①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」<br>②「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」  | 企業内最低賃金<br>・協定の締結<br>・適用対象の拡大<br>・協定額の引き上げ<br>・初任給の引き上げ   | 一時金<br>・一時金の要求基準等  | 総合的な労働条件改善を求める【重点項目】の取り組み  | 賃金の引き上げの取り組み  | (男女間賃金格差是正、女性活躍推進法、改正男女機会均等法、等) | (過重労働対策、時間外割増率、両立支援、等)  |                             |   |                 |       |
| 金属共闘連絡会議 | 自動車総連<br>方針決定日<br>1月12日 | <p>・リーマン・ショック以降、度重なる危機を乗り越える原動力であった職場における労働の質的向上、および、およそ20年にも及ぶデフレから脱却し日本経済を好循環に導くという社会全体の強い意思に立脚し、近年、賃上げを含めた総合生活改善の取り組みを進めてきた。</p> <p>・その結果、社会全体に賃上げの流れを波及させることについては一定程度図ることができたが、個人消費の拡大を阻害している最大の要因である、働く者の抱える将来不安を払拭し、経済・社会が自律的に成長する歩みを取り戻すまでには至っていない。</p> <p>・その解決に向けては、社会保障制度改革の遅れや不安定雇用の拡大等、日本の抱える構造課題への対応を、これ以上、将来に先送りさせないことが必要不可欠であり、2017年総合生活改善の取り組みは、「働く者の将来不安の払拭と日本経済の自律的成長」に向けた道筋を示せるか、真価が問われている。</p> <p>・したがって、本年の取り組みにおいては、現下の経済・社会の情勢、自動車産業労使に対する期待(「継続」と「転換」)を踏まえ、自動車総連全体の底上げ・格差是正の定着と前進を果たすべく、強い意思を持って取り組んでいく。「継続」: 社会保障制度改革に伴う痛みを倍加させないためにも、「日本経済をプラスサイドに置き続ける」「転換」: これまで進めてきた中小単組・非正規労働者の底上げ・格差是正をより定着・前進させるためにも「総合生活改善における真の意味での構造転換を押し進める」</p> <p>・併せて、昨年着手した、付加価値の「WIN-WIN最適循環運動」の定着と前進を通じ、「現場力の底上げ」も着実に図っていく。</p> | <p>【平均賃金要求】<br/>全ての単組は、求める経済・社会の実現、現下の産業情勢を踏まえ、強い意思をもって、賃金格差・体系の是正と生産性向上に対する成果配分を求めるべく、3,000円以上の賃金改善分を設定する。<br/>なお、直接雇用の非正規労働者の賃金についても、原則として、賃金改善分を設定する。</p> <p>【個別ポイント絶対水準要求】<br/>技能職中堅労働者(中堅技能職)*1の現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正に向け、各単組の判断により賃金改善分を設定する。<br/>＜技能職中堅労働者(中堅技能職)銘柄の目指すべき水準＞<br/>・賃金センサスプレミア 370,000円<br/>・自動車産業プレミア 292,000円<br/>・自動車産業目標 272,000円<br/>・自動車産業スタンダード 248,000円<br/>・自動車産業ミニマム 240,000円</p> | <p>【企業別最低賃金】<br/>(1)各労連の計画的な運動の推進を基として、全ての未締結単組は新規締結に必ず取り組む。<br/>(2)すでに締結している単組は、着実に取り組みの前進を図る。<br/>①要求基準に未達の場合は、締結額の引き上げを図る。<br/>＜要求基準＞<br/>18歳の最低賃金要求は、158,000円以上とする。<br/>・基準未達成の単組は、基準額以上での協定化を目指す。<br/>・基準達成の単組は、「特定(産業別)最低賃金」の金額改正も念頭に上積みを図り、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。<br/>②正規従業員のみを対象とした協定を締結している単組は、非正規労働者への締結対象の拡大を目指し、組織化した非正規労働者への拡大など、各単組の実態を踏まえて取り組む。<br/>(3)①、②を同時並行的に進めることとするが、締結額については特定(産業別)最低賃金の金額改正へ波及すること(影響度)も踏まえ、各単組の実態に応じて何れを優先するか決定する。<br/>【年齢別最低保障賃金】<br/>＜取り組み基準＞<br/>20歳 161,000円<br/>25歳 180,500円<br/>30歳 212,000円<br/>35歳 235,000円<br/>40歳 253,500円<br/>45歳 262,500円</p> | <p>①年間5ヵ月を基準とし、最低でも昨年獲得実績以上とする。<br/>②要求の基礎は、賃金引上げ後の基準内賃金とする。<br/>③最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする。</p> | <p>(1)正社員登用制度の促進<br/>・直接、間接非正規労働者に限らず、人材確保という観点からも正社員登用制度のより積極的な促進を労使協議の場で求めていく。<br/>・また、正社員登用人数の実績確認を定期的に行っていく。<br/>(2)能力開発・スキルアップ制度の充実<br/>・直接、間接非正規労働者に限らず、能力向上やスキルアップなど生産性向上につながる施策を労使協議で求めていく。併せて実施の把握とフォローを行っていく。<br/>(3)労組への定期的な報告体制の構築<br/>・経営に対し、非正規労働者の動向・採用(活用)計画を正確に把握させ、人員計画や在籍状況を定期的に組合へ報告する体制を構築することを求める。<br/>・非正規労働者の個々の就労状況に対する取り組みとしては、①誰が、②どこに、③いつまで、④どのような処遇で働いているのか現状を把握できるような仕組みを構築する。<br/>(4)非正規労働者の過度な拡大につながらない取り組み<br/>・非正規労働者比率については、職種や職場の状況などによって異なり、一概には判断できないが、職場の実態を踏まえた労使協議を重ねることにより、個別労使または事業場労使でその上限比率について一定のガイドライン作りに向けた取り組みを行う。<br/>・また、派遣労働者については「臨時的・一時的な雇用である」という原則を労使で確認するとともに、必要以上の拡大は認めないというスタンスを堅持する。</p> | <p>【賃金、一時金の取り組み】<br/>・職場全体のチームワークで生み出した成果は職場全員で共有することが基本との考え方を踏まえ、成果の適正配分を求めていく。<br/>＜直接雇用の非正規労働者＞<br/>・直接雇用の非正規労働者については、原則として、賃金改善分を設定する。<br/>なお、賃金改善分については、平均賃金要求基準を踏まえ、時給20円を目安とし、各単組における労務構成や配分決定のあり方などを考慮して決定する。<br/>・また、一時金が設定されている場合については、正規従業員に準じた取り組みを行う。<br/>＜間接雇用の非正規労働者＞<br/>・自動車総連、各労連および各単組は、別に定める労働者派遣法改正への対応方針に基づき、より一層の関与・対応力を高める取り組みを進める。<br/>・加えて、各関係団体および個別企業の経営者に対し、処遇改善を訴えていくことで、労働組合としての社会的役割を果たす。<br/>【企業内最低賃金協定の取り組み】<br/>(1)各労連の計画的な運動の推進を基として、全ての未締結単組は必ず新規締結に取り組む。<br/>(2)すでに締結している単組は、着実に取り組みの前進を図る。<br/>①要求基準に未達の場合は、締結額の引き上げを図る。<br/>②正規従業員のみを対象とした協定を締結している単組は、非正規労働者への締結対象の拡大を目指し、組織化した非正規労働者への拡大など、各単組の実態を踏まえて取り組む。<br/>(3)①、②を同時並行的に進めることとするが、締結額については特定(産業別)最低賃金の金額改正へ波及すること(影響度)も踏まえ、各単組の実態に応じて何れを優先するか決定する。</p> | <p>労働諸条件の取り組みとして推進していく。</p>     | <p>・個々人のワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の実現、多様な働き方に基づく職場全体の生産性向上、持続可能な産業基盤の前提である人材の確保の観点から、職場に現存する障壁(恒常的な長時間労働、休みの取りにくい環境など)を取り除くべく、働き方の改善に積極的に取り組む。<br/>・全単組が年間540時間以下となるよう、36協定の年間特別延長時間の引き下げに計画的に取り組む。<br/>・直近の36協定締結でも年間特別延長時間720時間以下での締結に至っていない単組においては、年間720時間以下での締結とすべく、これまで以上にこだわって取り組む。<br/>・単月の所定外労働時間についてもその実態を踏まえた上で、36協定の月間特別延長時間の引き下げに向けて、計画的に取り組む。<br/>・所定労働時間1,952時間未達組合は、引き続きその達成に向けて全力で取り組む。<br/>・年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。<br/>・改正労働基準法において、中小企業に対して適用猶予とされている月間60時間超の割増率引き上げについても、計画的に取り組むを進める。<br/>・適切な労働時間管理や総実労働時間削減等、労働時間に関する労使協議の場の設置を含め、取り組みの基盤整備を推進する。</p> | <p>労働諸条件の取り組みとして推進していく。</p> | <p>2月末日まで<br/>・拡大戦術会議登録組合(12組合)は2月15日(水)を統一要求日とする。<br/>・車体・部品部門においては、拡大戦術会議登録組合の要求提出後1週間以内(2月22日(水))までに要求書提出を完了する</p> | <p>3月15日を予定</p> |       |

| 共<br>産<br>別                          | 産<br>別   | 基本的な考え方   | 賃上げ要求  |   | 非正規労働者の労働条件改善  |  | 職場における男女平等の実現   | ワーク・ライフ・バランス<br>社会の実現   | ワークルールの<br>取り組み   | その他の<br>取り組み  | 要<br>求<br>提出日 | 回<br>答<br>指定日 |
|--------------------------------------|--|---|--|---|--|--|---|---|---|---|---------------|---------------|
|                                      |  | 産業全体の「底上げ・底支え」<br>「格差是正」の取り組み   | 月例賃金<br>①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの<br>「最低到達水準」「到達目標水準」<br>②「賃金カーブ維持相当分(構成組<br>織が設定する場合)」「賃上げ分」   | 企業内最低賃金<br>・協定の締結<br>・適用対象の拡大<br>・協定額の引き上げ<br>・初任給の引き上げ   | 一時金<br>・一時金の要求基準等  | 総合的な労働条件改善を求<br>める【重点項目】の取り組み  | 賃金の引き上げの取り組み  | (男女間賃金格差是正、女性活躍<br>推進法、改正男女機会均等法、等)   |   |   |               |               |
| 金<br>属<br>共<br>関<br>連<br>協<br>会<br>議 | 電<br>機<br>連<br>合<br>方<br>針<br>決<br>定<br>日<br>1<br>月<br>2<br>7<br>日 | 「賃金体系の維持」を確実に<br>行うとともに、「水準改善額」を<br>確保したうえで、さらに、産業<br>内格差改善の要素を加味した<br>取り組みを行い、格差改善に<br>努める。<br>■格差改善<br>①賃金制度・体系の確立や改<br>定に向け、労使による協議<br>の場を設置する。<br>②個別賃金水準と格差の実態<br>を把握・分析し、格差改善<br>のための具体的要求を行<br>う。<br>③各基幹労働者賃金要求に<br>示す「政策指標」の達成を<br>めざした取り組みを積極的<br>に行う。<br>④年齢別最低賃金や「技能職<br>群(35歳相当)ミニマム基<br>準」の確保による賃金の底<br>支えを図る。<br>■賃金水準の是正<br>個別賃金水準の明らかな低<br>下傾向が認められる場合は、<br>賃金水準は正のための取り組<br>みを積極的に推進する。 | 【統一要求基準】<br>開発・設計職基幹労働者賃<br>金(基本賃金)[スキル・能力基<br>準:『レベル4』30歳相当]<br>①賃金要求について<br>水準改善額(引上額)3,000<br>円以上<br>*賃金体系維持を図ったう<br>えで、現行個別賃金水準の改<br>善〔登録した現行水準(要求<br>ベース)の水準改善〕を行う。<br>【統一目標基準】<br>製品組立職基幹労働者賃金<br>(基本賃金)[スキル・能力基<br>準:『レベル4』35歳相当]<br>①賃金要求について<br>「開発・設計職基幹労働者賃<br>金」の水準改善額に見合っ<br>た額<br>*賃金体系維持を図ったう<br>えで、現行個別賃金水準の改<br>善〔登録した現行水準(要求<br>ベース)の水準改善〕を行う。 | 【統一要求基準】<br>産業別最低賃金(18歳見<br>合い)<br>①18歳見合い水準として<br>162,000円に改善する。<br>(※現行水準に対して2,000<br>円の引き上げを念頭に設<br>定)<br>②産業別最賃(18歳見合<br>い)は企業内最低賃金として協<br>定化する。<br>【統一目標基準】<br>①25歳最低賃金(基本賃金)<br>:水準改善(180,500円以上)<br>(現行水準に対し2,000円の<br>引き上げを念頭に設定。)<br>産業別最低賃金(18歳見<br>合い)と25歳最低賃金を直<br>線で結ぶことを基本とし、年<br>齢別最低賃金として協定す<br>る。<br>②40歳最低賃金(基本賃金)<br>:水準改善(227,500円以<br>上)<br>(現行水準に対し2,000円の<br>引き上げを念頭に設定。)<br>年齢別最低賃金を40歳ま<br>で年齢ごとに設定し、協定<br>する。<br>③高卒初任給:水準改善<br>(162,500円以上)<br>(現行水準に対し1,500円<br>の引き上げを念頭に設定。)<br>④大卒初任給:水準改善<br>(212,000円以上)<br>(現行水準に対し2,000円<br>の引き上げを念頭に設定。)<br>⑤技能職群(35歳相当)ミニ<br>マム基準 210,000円とする | 【統一要求基準】<br>①「夏冬型年間協定方式」を<br>基本。賃金所得の一部とし<br>ての〔安定的確保要素〕と企<br>業業績による〔成果配分要<br>素〕を総合的に勘案し、平均<br>で年間5ヵ月分を中心とす<br>る。<br>②「産別ミニマム基準」は、年<br>間4ヵ月分とする。 | (1)有期契約労働者に関する<br>取り組み<br>①有期契約労働者の無期転<br>換に関する取り組み(労働<br>契約法第18条(無期転換)<br>への取り組み)<br>a)有期契約労働者の無期転<br>換への対応状況について、<br>確認し、把握する。<br>b)有期契約労働者の無期転<br>換について、電機連合の基<br>本的な考え方に基づいた<br>対応を行う。対応済みの場<br>合でも、電機連合の基本的<br>な考え方に沿った対応に<br>なっているか確認し、未対<br>応部分について取り組みを<br>行う。<br>○無期転換に関する基本的<br>な考え方<br>○無期転換者は正社員とす<br>る<br>○やむを得ず「多様な正社員<br>区分」を設定する場合は、<br>下記対応をする。<br>・不合理な労働条件がないこ<br>との確認<br>・正社員への転換を推進す<br>るための措置(正社員登用<br>制度など)を講ずる<br>・労働協約の変更<br>・多様な正社員区分の組合<br>員化<br>②有期契約労働者の労働条<br>件などに関する取り組み<br>a)有期契約労働者に対する<br>不合理な雇止めがないこ<br>との確認<br>b)有期契約労働者の労働条<br>件における期間の定めのない<br>労働者との相違の有無<br>や相違の合理性の点検と<br>是正の働きかけ<br>③パートタイム労働者の労働<br>条件などに関する取り組み<br>a)パートタイム労働者の待遇<br>における通常の労働者との<br>相違の有無や相違の合<br>理性の点検と是正の働き<br>かけ<br>(2)派遣・請負労働者の受け<br>入れに関わる労使協議の<br>徹底<br>①未達成組合における a)労<br>使協議の場の設置、b)既<br>設の委員会の付議事項と<br>することのいずれかへの取<br>り組み<br>②法令遵守の視点や非正規<br>労働者の雇用の安定を図<br>る観点からの労使協議の徹<br>底 | ①直接雇用の非正規労働者<br>に関する取り組み<br>産業別最低賃金(18歳見<br>合い)を上回る水準を確保<br>し、さらに改善を図る。そ<br>の他の労働条件等につい<br>ても、正規労働者に見<br>合った改善に努める。<br>②間接雇用の非正規労働者<br>に関する取り組み<br>「派遣・請負労働者の受け<br>入れに関わる労使協議の<br>徹底」の取り組みにおい<br>て、法定特定(産業別)最<br>低賃金の保障について確<br>認するなど、派遣・請負労<br>働者の権利保護に努め<br>る。<br>③法定特定(産業別)最低<br>賃金に関する取り組み<br>産業別最低賃金(18歳見<br>合い)の協定締結と水準<br>引き上げに取り組むととも<br>に、法定特定(産業別)最<br>低賃金の取り組みを連動<br>させることにより、電機労<br>働者全体の賃金の底上げ<br>と公正な処遇確立の取<br>組みを推進する。 | ■男女の機会均等と均衡処<br>遇の確立について<br>雇用や人事処遇のすべ<br>てにおいて機会均等の精<br>神を貫き、労働意欲や能<br>力発揮に適正な対応が<br>できる制度の確立と運用<br>■ポジティブ・アクションの<br>推進<br>①すべての事業主において<br>事業主行動計画を策定。<br>特に、法で努力義務と<br>なっている300人以下の<br>企業について、計画の策<br>定を推進。<br>②策定にあたっての労使協<br>議の実施。ポジティブア<br>クションを推進する観点か<br>ら、情報開示と意見反映<br>の実施。<br>③行動計画の実施状況を<br>検証するための仕組みも<br>しくは労使確認の場の設<br>置と実施の確認 | ■総実労働時間の短縮<統一目標基準><br>1)適正な総実労働時間を実現していく取<br>組み<br>①時間管理の適正化<br>a)出退勤管理や時間外労働・休日・深<br>夜労働などを含めた労働時間の把握<br>方法および管理方法についての労使<br>協議の実施、労使確認<br>b)すでに労使確認書などがある場合<br>は、内容の再確認と運用の適正化<br>②年休取得の推進<br>a)労使協議または労使委員会における年<br>休取得促進について協議、そのための<br>仕組み作りや年間取得目標の共有等<br>の実施<br>③働き方改革につながる労使協議の推<br>進<br>a)労使協議または労使委員会におい<br>て、各職場における課題・改善点など<br>の協議、働き方改革につながる効果的<br>な施策や業務の計画・要員配置・配分<br>・進め方の見直しなどを積極的に推進<br>2)過労死等を防止し、健康を守る取組み<br>①36協定特別条項上限時間の見直し<br>a)電機連合の政策指標に基づき、特別<br>条項における臨時的業務の限度時間<br>が1ヵ月80時間、1年700時間台を超<br>える組合については、積極的に限度時<br>間の引き下げに取り組む<br>②年休取得の底上げ<br>a)労使協議または労使委員会における<br>年休取得促進についての協議。年休<br>取得の底上げに効果的な施策の導入・<br>実施に取り組む。<br>③勤務間における休息時間の確保<br>a)電機連合の政策指標に基づき、勤務<br>間インターバル制度の導入や深夜労<br>働時間規制等による必要な休息時間<br>の確保<br>④長時間労働者における医師の面接指<br>導徹底<br>a)過重労働防止基準である「1ヵ月の<br>時間外労働100時間、または2～6ヵ月<br>の時間外労働月平均80時間」を超<br>える者に対する医師の面接指導の実<br>施。裁量労働制の適用者に対する裁<br>量労働非適用者に準じた医師の面接<br>指導の実施。月45時間を超える時間<br>外労働があった場合の面接指導の実<br>施、産業界への情報提供と助言指導<br>等の措置の推進。<br>b)深夜業に従事する者に6ヵ月ごとの<br>健康診断の実施<br>■仕事と介護、仕事と育児の両立支<br>援<br>①改正育児・介護休業法への取組み<br>「改正育児・介護休業法」への対応<br>の再徹底・再確認・職場への周知<br>②政策指標到達への取組み<br>電機連合の政策指標に示す項目にお<br>ける基準到達に向けた制度の整備<br>③上記以外の取組み<br>柔軟な勤務制度の整備、両立しやすい<br>環境の整備の推進 | ■法改正への対応に<br>ついて<br>法改正の内容につ<br>いて、必要な対応<br>を行う<br>①育児・介護休業法<br>②雇用保険法<br>③厚生年金保険法お<br>よび健康保険法<br>④外国人技能実習法 | 2月16日         | 3月15日<br>(予定) |

| 共<br>関                               | 産<br>別                  | 基本的な考え方  | 賃上げ要求   |   |                   | 非正規労働者の労働条件改善                 |              | 職場における男女平等の実現                       | ワーク・ライフ・バランス<br>社会の実現      | ワークルールの<br>取り組み | その他の<br>取り組み | 要<br>求<br>提出日 | 回<br>答<br>指定日 |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |
|--------------------------------------|-------------------------|--|---|---|-------------------|-------------------------------|--------------|-------------------------------------|----------------------------|-----------------|--------------|---------------|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|-----|-----|------|---------|---------|------|---------|---------|-----|-----|-----|-----|---------|---------|---------|---------|---|--|--|--|--|--|-------|---------------|
|                                      |                         | 産業全体の「底上げ・底支え」<br>「格差是正」の取り組み  | 月例賃金<br>①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの<br>「最低到達水準」「到達目標水準」<br>②「賃金カーブ維持相当分(構成組<br>織が設定する場合)」「賃上げ分」  | 企業内最低賃金<br>・協定の締結<br>・適用対象の拡大<br>・協定額の引き上げ<br>・初任給の引き上げ | 一時金<br>・一時金の要求基準等 | 総合的な労働条件改善を求<br>める【重点項目】の取り組み | 賃金の引き上げの取り組み | (男女間賃金格差是正、女性活躍<br>推進法、改正男女機会均等法、等) | (過重労働対策、時間外<br>割増率、両立支援、等) |                 |              |               |               |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |
| 金<br>属<br>共<br>関<br>連<br>絡<br>会<br>議 | J A M<br>方針決定日<br>1月20日 | デフレ脱却と経済の好循環に<br>向けた3年間の賃金引き上げ<br>の取り組みは、一定の成果は<br>出たものの、未だ「自律的な成<br>長」には向かっておらず今後も<br>継続した取り組みが求められ<br>ている。一方、消費の拡大に<br>は、賃金引き上げに加え、将<br>来不安を払拭できる労働法制<br>や社会保障制度の実現が必要<br>である。<br>「底上げ・底支え」「格差是正」<br>に向け、「大手追従・準拠から<br>脱却」をめざす運動への転換<br>は、一朝一夕に達成されるも<br>のではなく、引き続き取り組ん<br>でいく必要がある。<br>また、少子高齢化による労働<br>力不足の問題が、雇用情勢が<br>回復することで、近年より顕在<br>化してきており今後も続くこと<br>が推測される。製造業におい<br>ても雇用のひっ迫感が増して<br>おり、中長期的な産業の維持<br>・発展に向けて、サプライ<br>チェーンも含めた、働く中間の<br>賃金水準の改善、ワークライフ<br>バランスの実現が不可欠である。<br>JAMは、あるべき賃金水準へ<br>の到達競争である個別賃金要<br>求方式への移行を推進し、地<br>域共闘を強化し、毎年の賃金<br>引き上げの定着、賃金の絶対<br>額水準の確認と開示による水<br>準の社会化、価値を認めあう<br>社会の実現に向けた環境の<br>整備に継続的に取り組むと共<br>に、政策・制度要求を運動の<br>両輪として展開していく。 | ○賃金要求の考え方<br>1. すべての単組は、賃金の<br>「底上げ・底支え」「格差是正」<br>に向け、賃金の絶対額を重視<br>した取り組みを追求する。自ら<br>の賃金水準のポジションを確認<br>した上で、JAM一人前ミニマム<br>基準・標準労働者要求基準に<br>基づき、あるべき水準を設定し<br>要求する。<br>2. 連合方針では、「経済の自<br>律的成长」と「社会の持続性」を<br>めざし、それぞれの産業全体の<br>「底上げ・底支え」「格差是正」<br>に寄与する取り組みを強化する<br>観点から賃上げ要求水準につ<br>いて2%程度を基準としている。<br>JAM構成単組は、あるべき水<br>準との乖離を確認した上で、<br>「底上げ・底支え」、「産業内・<br>企業内の格差是正」をめざし、<br>月例賃金水準の引き上げを中<br>心に、賃金構造維持分を除き、<br>6,000円を基準とし「人への投<br>資」を要求する。<br>○具体的な要求<br>1. 賃上げ要求基準<br>A. 個別賃金要求基準<br>(1)JAM一人前ミニマム基準<br>* 地方JAM・地域において、当面の目標としての水準設定を行う。<br><table border="1" data-bbox="507 1045 1314 1115"> <tr> <td></td> <td>18歳</td> <td>20歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>40歳</td> <td>45歳</td> <td>50歳</td> </tr> <tr> <td>所定内賃金</td> <td>159,000</td> <td>172,500</td> <td>206,250</td> <td>240,000</td> <td>270,000</td> <td>295,000</td> <td>315,000</td> <td>335,000</td> </tr> </table><br>(2)標準労働者の要求基準<br>①到達基準 * 全単組が到達すべき水準<br>②目標基準 * ①をクリアしている単組が目標とすべき水準<br><table border="1" data-bbox="1032 1121 1314 1205"> <tr> <td>高卒直入者<br/>所定内賃金</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> </tr> <tr> <td>到達基準</td> <td>260,000</td> <td>305,000</td> </tr> <tr> <td>目標基準</td> <td>280,000</td> <td>320,000</td> </tr> </table><br>* 目標基準に達している単組も、「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求を行う。<br>※JAM一人前ミニマム基準は、JAM賃金全数調査所定内賃金第1四分位を参考に算出。<br>※到達基準は、JAM賃金全数調査高卒直入者所定内賃金第3四分位を参考に算出。<br>※目標基準は、JAM賃金全数調査高卒直入者所定内賃金第9十分位を参考に算出。<br>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<br>り、労働組合の個別賃金水準の一つとして協定化に取り組む。<br>①35歳まで、各年齢ポイントの一人前労働者賃金水準の80%を原則とし、高卒初任給を勘案して決定<br>する。<br>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水準。<br><table border="1" data-bbox="507 1434 851 1497"> <tr> <td>18歳</td> <td>25歳</td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> </tr> <tr> <td>159,000</td> <td>165,000</td> <td>192,000</td> <td>216,000</td> </tr> </table><br>* JAM一人前ミニマム基準、標準労働者要求基準については、賃金全数調査の地方集計に基づく基<br>準値の活用もはかる。<br>B. 平均賃上げ要求基準<br>連合中小共闘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目指し、平均<br>賃上げ要求基準をJAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上とする。 |   | 18歳               | 20歳                           | 25歳          | 30歳                                 | 35歳                        | 40歳             | 45歳          | 50歳           | 所定内賃金         | 159,000 | 172,500 | 206,250 | 240,000 | 270,000 | 295,000 | 315,000 | 335,000 | 高卒直入者<br>所定内賃金 | 30歳 | 35歳 | 到達基準 | 260,000 | 305,000 | 目標基準 | 280,000 | 320,000 | 18歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 159,000 | 165,000 | 192,000 | 216,000 | 家計における教育費、住<br>宅ローンをはじめとする経<br>常的な支出を担う度合、<br>将来に対する備え(貯蓄)<br>など、一時金の必要性に<br>留意し、生活防衛の観点<br>から、一時金水準の確保<br>・向上を目指し、要求基<br>準を次の通りとする。<br>(1)年間5ヶ月基準または<br>半期2.5ヶ月基準の要<br>求とする。<br>(2)最低到達基準として、<br>年間4ヶ月または半期2<br>ヶ月とする。 | (1)直雇用の有期雇用労働者<br>の処遇の改善について、<br>処遇の改善または有期雇<br>用契約に関する<br>「JAMの取り組み指針」に<br>基づく何らかの取り組みを<br>追求する。とりわけ、労働契<br>約法第18条(無期転換<br>ルール)については、2018<br>年4月に施行5年目となり無<br>期転換の労働者が出ること<br>を留意し、チェックリストによる<br>点検など具体的な対応を<br>図る。<br>(2)派遣労働者については、<br>法改正を踏まえた「Guide<br>Book 改正労働関連法<br>の手引き」に基づき、引き<br>続き取り組みを進める。<br>(3)改正パート労働法への対<br>応について、2016年労働<br>協約取り組み方針に基づ<br>き、引き続き取り組みを進<br>める。 | ○「底上げ・底支え」「格差是<br>正」と均等待遇の実現に<br>向けて、「誰もが時給1,00<br>0円」の実現をめざし時給<br>の引き上げに取り組む。 | 男女間の賃金格差問題について<br>は、「男女間賃金格差問題に関<br>するまとめ」に基づき、全組員<br>の賃金実態の把握と分析を進め<br>る中で、男女間賃金格差を是正<br>していく取り組みを、継続的に進<br>めていく。 | 4. ワークライフバランスに関<br>する取り組み<br>①男女を問わず育児・介護の<br>家族的責任を担いされること<br>②賃金面でも仕事面でも残業<br>に依存しない体質を強化する<br>こと<br>③女性と高齢者が働きやすい<br>職場環境の整備――が社<br>会的な要請となっている。こ<br>れらの労働条件・雇用環境<br>整備は、企業の社会的評<br>価を高め、結果として「人材<br>確保」にも大きな影響を及<br>ぼす。JAMとしては、所定<br>労働時間の短縮やインター<br>バル規制の導入など、「労働<br>時間に関する指針」に<br>沿って、総実労働時間の短<br>縮に向けた取り組みを行<br>う。また、育児・介護関連で<br>は、2017年1月の施行法に<br>対し「改正育児介護休業<br>法に関するJAM指針」に<br>沿った取り組みを行う。 | ○政策・制度要求について<br>JAMは、これまで格差の<br>縮小には公正な取引環<br>境の確立が必要であると<br>広く訴えてきた。2016年<br>春季生活闘争では、サブ<br>ライチェーンにおける付<br>加価値の向上と適正配<br>分がスローガンになるなど、<br>取引の環境改善が、社<br>会的に理解を得られつつあ<br>る。<br>次のステップでは、具<br>体的な行動を起こす必要<br>がある。付加価値の適正<br>な配分を目に見えるもの<br>とするため企業の収益改<br>善に向けた価格の見直し<br>を行う事を経営者に促し、<br>交渉を通じての改善に<br>取り組んでいく。とりわけ、<br>政策的にこれまで盲点と<br>なっていた中堅・大手の<br>取引環境の改善を行い、<br>中小の取引環境の改善<br>につなげていく必要があ<br>る。2017年は、適正な付<br>加価値から生まれた賃金<br>引き上げ原資に対して、<br>2017春季生活闘争を通<br>じた要求と交渉で労働者<br>への分配として「人への<br>投資」につなげていく。<br>また、事業環境の総合<br>的な環境整備には、国や<br>地方自治体の政策支援が<br>不可欠である。中小企業<br>を支援する根拠となる中<br>小企業憲章や中小企業<br>振興基本条例は、重要な<br>政策的な意味を持つこと<br>から、制定に向けた取<br>組みを進めていく。 | 2月21日 | 3月14日-15<br>日 |
|                                      | 18歳                     | 20歳  | 25歳   | 30歳   | 35歳               | 40歳                           | 45歳          | 50歳                                 |                            |                 |              |               |               |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |
| 所定内賃金                                | 159,000                 | 172,500  | 206,250   | 240,000   | 270,000           | 295,000                       | 315,000      | 335,000                             |                            |                 |              |               |               |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |
| 高卒直入者<br>所定内賃金                       | 30歳                     | 35歳  |   |   |                   |                               |              |                                     |                            |                 |              |               |               |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |
| 到達基準                                 | 260,000                 | 305,000  |   |   |                   |                               |              |                                     |                            |                 |              |               |               |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |
| 目標基準                                 | 280,000                 | 320,000  |   |   |                   |                               |              |                                     |                            |                 |              |               |               |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |
| 18歳                                  | 25歳                     | 30歳  | 35歳   |   |                   |                               |              |                                     |                            |                 |              |               |               |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |
| 159,000                              | 165,000                 | 192,000  | 216,000   |   |                   |                               |              |                                     |                            |                 |              |               |               |         |         |         |         |         |         |         |         |                |     |     |      |         |         |      |         |         |     |     |     |     |         |         |         |         |   |  |  |  |  |  |       |               |

| 共<br>関                               | 産<br>別                                | 基本的な考え方   |   | 賃上げ要求   |   | 非正規労働者の労働条件改善  |  | 職場における男女平等の実現                   | ワーク・ライフ・バランス<br>社会の実現   | ワークルールの<br>取り組み   | その他の<br>取り組み | 要<br>求<br>提出日 | 回<br>答<br>指定日 |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---|---|---|---|--|--|---------------------------------|---|---|--------------|---------------|---------------|
|                                      |                                       | 産業全体の「底上げ・底支え」<br>「格差是正」の取り組み   | ①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの<br>「最低到達水準」「到達目標水準」<br>②「賃金カーブ維持相当分(構成組<br>織が設定する場合)」「賃上げ分」  | 月例賃金  | 企業内最低賃金<br>・協定の締結<br>・適用対象の拡大<br>・協定額の引き上げ<br>・初任給の引き上げ   | 一時金<br>・一時金の要求基準等  | 総合的な労働条件改善を求<br>める【重点項目】の取り組み                          | 賃金の引き上げの取り組み                    | (男女間賃金格差是正、女性活躍<br>推進法、改正男女機会均等法、等)   |   |              |               |               |
| 金<br>属<br>共<br>関<br>連<br>絡<br>会<br>議 | 基<br>幹<br>労<br>連<br><br>方針決定日<br>2月8日 | <p>1. 2年サイクルの労働条件改善に取り組む</p> <p>○個別年度として「年間一時金」と「格差改善」を主要な取り組み項目とします。</p> <p>○賃金改善に取り組む組合は、AP16春季取り組み方針のもとで部会のみならず、業種別組合や業種別組合に対し、積極的な支援を行います。</p> <p>2. 産業・労働政策中期ビジョンに基づき格差改善に取り組む</p> <p>○「格差改善」は、中期ビジョンに基づき、業種別部会ごとのまとまりをもって取り組みます。</p> <p>○「賃金」「退職金」は、業種別部会ごとの「当面の目標」をふまえ、業種別部会のまとまりをもって、相乗効果を発揮する取り組みをすすめます。</p> <p>3. 働く者全ての雇用確保と処遇改善やワーク・ライフ・バランスの実現に向け働く者を軸とした「働き方改革」</p> <p>○働く者全ての雇用確保と処遇改善に向け、労働条件の底上げ・底支えにつながる取り組みをすすめます。</p> <p>○長時間労働を是正しつつ生産性を高めるためにも、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要です。ワーク・ライフ・バランスの実現によって、働く者個々人の生活の「安心・安定」と産業・企業の「競争力強化」の好循環の創造につなげます。</p> <p>○育児・介護への対応等の課題が顕在化し将来不安が拡大するなか、働く者が生き生きと安心して働き続けることのできる仕組みづくりに向け、労働組合としての「働き方改革」を推進していく必要があります。</p> <p>○有給休暇の取得促進(失効年休ゼロ)、男女共同参画、両立支援等の課題も十分にふまえた取り組みを検討します。</p> <p>4. 労働関係法制への対応も含め連合・JCMと連携して取り組む</p> <p>○連合やJCMの方針をふまえて取り組みをすすめるとともに、働く者を守る最低限のルールである労働関係法制に関する法改正においては、公労使三者構成の原則のもと、働く者の立場から対処していきます。</p> | <p>1)定期昇給 AP16春季取り組みの結果をふまえ、2017年度の定期昇給に関する取り組みが必要な組合は、以下の取り組みを行う。</p> <p>ア. 定期昇給相当分を確保する。</p> <p>イ. 定期昇給制度未確立または未整備の組合については、制度化ないし整備に取り組む。</p> <p>ウ. 定期昇給制度未確立または未整備の場合の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。</p> <p>○標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は3,700円(年功的要素のみ)とする。</p> <p>○平均方式の場合には、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。</p> <p>2)賃金改善</p> <p>○AP16春季取り組み方針をふまえ、部会でまとまりをもった取り組みをすすめます。</p> <p>○基幹労連は、賃金改善交渉を行う部会の取り組みを積極的に支援します。</p> | <p>1)企業内最低賃金協定の締結</p> <p>○未協定組合:協定化に取り組む</p> <p>○18歳最低賃金の改定:高卒初任給準拠、月額159,000円以上または2,000円以上の引き上げ</p> <p>○地域別最低賃金や特定(産業別)最低賃金の引き上げ状況に鑑み、企業内最低賃金協定額の引き上げに積極的に取り組む。</p> <p>○月間の所定労働時間をふまえた時間額協定に盛り込む</p> <p>○年齢別最低賃金:18歳の賃金を100として、20歳＝105、25歳＝120、30歳＝130、35歳＝140、40歳＝150、45歳＝160を目標に設定</p> <p>2)「JCMミニマム(35歳)21万円」の確立</p> <p>実態把握と必要な改善に向けて労使で話し合うなど</p> | <p>○要求基準はJCMの「年間5ヵ月分以上を基本」とする考え方をふまえ、要求方式ごとに設定</p> <p>○構成要素は「生活を考慮した要素」と「成果を反映した要素」</p> <p>○各要求方式で示した水準以上をめぐることができるとは、増額に取り組む</p> <p>○財源の確保については、「組合員平均」または「基準労務構成にもとづく支給財源方式」</p> <p>1)「金額」要求方式<br/>「生活を考慮した要素」は、120万円ないし130万円「成果を反映した要素」は、40万円を基本に設定</p> <p>2)「金額+月数」要求方式<br/>40万円+4ヵ月を基本</p> <p>3)「月数」要求方式<br/>5ヵ月を基本</p> <p>4)業績連動型決定方式<br/>中期ビジョンの考え方をふまえる</p> | <p>【働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え】</p> <p>○組合員はもとより、同じ企業・グループに働く者全ての将来的な「安心・安定」の確立に向けて、連合・JCMの方針にもとづき取り組みを展開</p> <p>○非正規労働者を含め、男女ともに働きやすい労働条件づくり、職場環境づくり</p> <p>○直接雇用の非正規労働者については、組織化に向けた取り組みを推進するとともに、労働条件の均等・均衡待遇の観点から以下の対応をはかります。</p> <p>1) AP春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善</p> <p>2) 労災・通災付加補償における正社員同等の取り扱いに向けた改善</p> <p>3) 福利厚生も含めた不合理な労働条件の相違がないことの確認と必要な改善</p> <p>4) 無期転換や正社員化に関するルールや運用の整備等について、「労使話し合いの場」や「別途申し入れ」も含め、各組合の実態に応じて対応可能な方策で取り組む</p> <p>○派遣労働者については、2015年9月から施行された改正労働者派遣法改正に係る取り組みのもと、一層の状況把握と改善、コンプライアンスの徹底に注力</p> | <p>上記賃金改善内容を含む。</p> <p>60歳以降者の取り組みについては「その他項目」に記載。</p> | <p>「ワーク・ライフ・バランスの実現」の中で取り組む</p> | <p>【労働時間・休日・休暇】</p> <p>○総労働時間の削減に向けて「休める仕組み」を充実させる取り組み</p> <p>○年間所定労働時間:総合組合水準への到達をめざし、「休日増」「1日の労働時間短縮」の要求を設定</p> <p>○年次有給休暇の初年度付与日数:20日以上とし、付与日数の増をはかる</p> <p>【諸割増率】</p> <p>○所定労働時間を算定基礎として法定休日も含めた所定外労働時間の積み上げとする</p> <p>○所定休日も含めた休日労働割増率 40%への到達</p> <p>○特別条項における努力義務への対応として、45時間/月を超える時間外労働割増率30%への到達</p> <p>○60時間/月を超える時間外労働割増率50%以上の早期到達(※1)</p> <p>※1 従業員300人以下等の中小企業を対象に、労働基準法の1ヵ月60時間を超える時間外労働割増率50%以上の適用猶予措置は2019年3月までとなる予定。</p> <p>【ワーク・ライフ・バランス】</p> <p>○中期ビジョンにもとづき、年間所定労働時間1,800時間台の実現をめざす</p> <p>○「労使話し合いの場」未整備組合:設置</p> <p>○「労使話し合いの場」設置済組合:年間総実労働時間の削減に向け、継続的かつ具体的な改善に取り組む</p> <p>○働く者を軸とした「働き方改革」を推進し、有給休暇の促進(失効年休ゼロ)、男女共同参画、両立支援等、様々な角度から要求項目を策定</p> | <p>【労働法制への対応】</p> <p>○連合・JCMと連携をはかりながら、働く者を基軸とした取り組みとなるよう必要な対応を行う</p> <p>【退職金】</p> <p>○中期ビジョンのガイドライン(目安:2,200万円)の達成に向けて取り組む</p> <p>○ガイドライン到達組合は、さらなる改善も視野に入れて検討</p> <p>○業種別部会ごとの「当面の目標」をふまえ、各業種別部会や個別組合の実情に応じて引き上げ額を設定</p> <p>【労災・通災付加補償】</p> <p>○労働災害付加補償:死亡弔慰金3,400万円への到達</p> <p>○通勤途上災害付加補償:1,700万円への到達</p> <p>○障害等級1級以下:総合組合水準への到達</p> <p>【60歳以降者の安定雇用確保と処遇改善】</p> <p>○これまでの取り組み経過も踏まえ、引き続き「クリアすべきハードルの考え方」(※2)に沿って、必要な処遇改善を行います。なお、無年金者への対応にも注視します。</p> <p>※ 「クリアすべきハードルの考え方」:第9回定期中間大会で確認した内容。「希望者全員に対する年金支給開始年齢までの雇用の確保」や「生計費の確保と働き方に見合う処遇の確立」等について示している。</p> <p>○今後の60歳以降者の労働条件や各種制度のあり方の検討に向け、労使で検討テーマにあげる等、共通認識をはかりながら必要な対応を行います。</p> <p>○賃金改善については、60歳以前者のAP取り組み成果が適切に反映されるよう取り組むこととします。</p> <p>【産業政策、政策・制度の取り組み】</p> <p>○産業政策課題:JCMと連携し解決に向けて取り組む</p> <p>○個別産業課題:国政フォーラム議員との連携、省庁要請等の機動的配置</p> <p>○政策・制度課題:連合の活動に積極的に参画し、国民生活全般の課題解決につなげる</p> | 2月10日        | 3月15日         |               |



| 共<br>関                               | 産<br>別                  | 基本的な考え方   | 賃上げ要求  |  | 非正規労働者の労働条件改善  |   | 職場における男女平等の実現            | ワーク・ライフ・バランス<br>社会の実現   | ワークルールの<br>取り組み   | その他の<br>取り組み  | 要<br>求<br>提出日  | 回<br>答<br>指定日 |                            |
|--------------------------------------|-------------------------|---|--|--|--|---|--------------------------|---|---|---|--|---------------|----------------------------|
|                                      |                         | 産業全体の「底上げ・底支え」<br>「格差是正」の取り組み   | 月例賃金<br>①個別銘柄(年齢ポイント)ごとの<br>「最低到達水準」「到達目標水準」<br>②「賃金カーブ維持相当分(構成組<br>織が設定する場合)」「賃上げ分」   | 企業内最低賃金<br>・協定の締結<br>・適用対象の拡大<br>・協定額の引き上げ<br>・初任給の引き上げ  | 一時金<br>・一時金の要求基準等  | 総合的な労働条件改善を求<br>める【重点項目】の取り組み   | 賃金の引き上げの取り組み             | (男女間賃金格差是正、女性活躍<br>推進法、改正男女機会均等法、等)   |   |   |  |               | (過重労働対策、時間外<br>割増率、両立支援、等) |
| 金<br>属<br>共<br>関<br>連<br>絡<br>会<br>議 | 全 電 線<br>方針決定日<br>1月31日 | ○2017年春季闘争については、経済の好循環実現には道半ばという状況のなか、経済の自律的・持続的成長に向けた労働組合の社会的役割と責任が社会から引き続き強く求められており、経済・社会や産業・企業実態等のとりまく環境を踏まえるなかで、「労働者の雇用の安定と生活不安・将来不安払拭」を基本に、「先を見据えた豊かさ」と生活の安心・安定をめざすための『総合生活改善闘争』と位置づけ、「2016～2017年度運動方針」に基づき取り組む。具体的には連合・金属労協(JCM)方針を踏まえ、世間動向や産業実態等を十分勘案し、「雇用の維持・確保」「賃金」「年間一時金」「退職金引き上げ」「ワーク・ライフ・バランスの実現」「60歳以降の雇用確保」「労働諸条件および働く環境の改善」および「生活環境の改善」と産業政策の実現」など、全電線の主体性のもとに進める。 | ○「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組む。<br>・35歳標準労働者賃金で3,000円以上を個別賃金方式で要求することとします。なお、個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で3,000円以上を要求する。<br>・基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」目標基準:めざすべき水準;338,000円以上<br>到達基準:到達すべき水準;310,000円以上<br>・賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は、賃金カーブ維持分として4,500円を要求する。また、産業・規模間格差是正に向けては、連合「中小共闘」における考え方を踏まえ、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正を図ることをめざし、賃金カーブ維持分の4,500円を含め、7,500円以上を目安に賃金引き上げを要求する。 | ○初任給<br>・18歳 高卒正規入社 初任給に取り組む。<br>○企業内最低賃金<br>・18歳の位置づけで協定化を図る。<br>・到達闘争として159,000円以上に引き上げる。もしくは、実態に応じて底上げを図る観点から2,000円以上の引き上げに取り組む。<br>・「JCミニマム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。 | ○要求基準は、「生活保障部分(固定部分)」と「成果反映部分(変動部分)」を併せて5ヵ月中心とする。<br>○産別ミニマム基準は「平均原資年間4ヵ月」とする。 | ○「改正 労働者派遣法」「改正 労働契約法」を踏まえるとともに、同じ職場の働く仲間として、雇用の安定と職場の安全確保、公正な労働条件の確保、および受け入れ時の対応など、労使協議の充実を図る。 | ○組合員に見合った水準を確保できるよう取り組む。 | ○男女共同参画の推進<br>・「女性活躍推進法」に基づく、女性の活躍に関する行動計画については、努力義務となる企業規模300人以下の単組についても、策定されるよう、取り組みを進める。 | ○労働時間短縮<br>・年間休日1日増<br>・年次有給休暇の取得促進<br>・労働時間の管理・徹底<br>・長時間労働是正・時間外労働の削減<br>○次世代育成支援<br>・「次世代育成支援対策推進法」への対応については、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行う。<br>○育児・介護への対応<br>・「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行う。 | ○長時間労働是正・時間外労働の削減<br>・長時間労働の抑制による働き過ぎ防止対策の徹底として、時間外労働80時間超過者のリストアップによる管理と是正等、実効性のある取り組みに向けて労使委員会や安全衛生委員会等で協議を進める。 | ○退職金<br>・到達方式による取り組みとし、「高卒・勤続42年・60歳・標準労働者」モデルの現行水準の確認を進める。<br>・当面取り組むべき到達水準を2200万円とする。<br>・めざすべき目標水準を2400万円とする。<br>○60歳以降の雇用確保<br>・「改正 高年齢者雇用安定法」「全電線中期基本政策」「2010～2011年度政策委員会検討結果」を踏まえ、就労希望者全員の雇用確保を基本に、労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、現行制度の内容整備・実施状況の点検など、春闘期間中も含め各単組の実態に即し取り組む。 | 2月21日         | 3月15日                      |