

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	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」 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 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・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)						
化学・食品・製造等共闘連絡会議	UAゼンセン 方針決定日 1月28日 第4回中央委員会	1)成長の成果を労働者に配分し、働く者の生活改善につながる経済をつくる 2)格差是正・底上げ、働き方改革を重点に総合的に労働条件改善に取り組む 3)闘争推進のため「顔の見える共闘」を強化する 4)けじめある闘争の推進	賃金体系維持分に加え、2%基準の賃金引上げを基本とし、賃金水準毎に以下のとおりとする。 【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】 賃金体系維持分に加え、2%以上の賃金引上げを基本とし、賃金体系維持分を含めた要求総額は9,500円または4%を基準とする。 ※格差是正の観点から、賃金体系維持分に2%以上の賃金引上げを加えた要求総額が9500円または4%基準に満たない場合は、可能な限り上乗せの要求をする。 ミニマム水準(諸手当を除く基本賃金) 高卒35歳・勤続17年(基本賃金) 240,000円 大卒30歳・勤続8年(基本賃金) 240,000円 【到達水準未達の組合】 賃金体系維持分に加え、2%基準の賃金引上げを基本に、部門毎に要求基準を設定する。 具体的な到達水準は以下を基準に部門で設定する。 高卒35歳・勤続17年(基本賃金) 255,000円 大卒30歳・勤続8年(基本賃金) 250,000円 【到達水準以上の組合】 「2%基準の賃金引上げ」には、格差是正の考え方が含まれることを踏まえ、部門毎に要求基準ならびに目標水準を設定する。	・最低賃金の引上げ、協定化 ア.正社員(フルタイム)組合員の企業内最低賃金 現行の最低賃金を2%基準に引上げる。最低賃金額は155,000円(18歳)を基準とし、単身世帯の生計費を確保するため163,000円を目標とする。 なお、法定最低賃金引上げの取り組みにつなげるため、時間換算額で地域別最低賃金の110%以上を確保し、特定最低賃金が適用される場合は、特定最低賃金に20円を加えた金額以上を必ず確保する。 ※初任給を下回る組合員がいない場合は、初任給を最低賃金額とし引上げを図ること イ.扶養人数別の最低賃金の協定化 扶養人数別に下記の水準以上の最低賃金を確保する。 1人扶養:182,000円(参考年齢:28歳) 2人扶養:199,000円(参考年齢:30歳) 3人扶養:216,000円(参考年齢:36歳) ウ.従来基準からの移行について 年齢別に企業内最低賃金を締結している組合は、現行の協定水準を維持した上で、要求基準への移行を目指す。  ・初任給の引上げ 2016年度採用者の初任給について以下の基準で要求する。 高卒(基本賃金) 165,000円基準 大卒(基本賃金) 206,000円基準 賃金体系の出発点として少なくとも平均賃金引上げと均衡ある引上げを要求する。	【年間協定する組合】 年間 4.8カ月基準とする。 【夏期・冬期の各期別に要求する組合】 夏期 2.4カ月基準、冬期 2.4カ月基準とする。	①一時金 年間2カ月基準 ②退職金制度の構築 ③労災付加給付 正社員と同一基準 ④不合理な格差の点検、改善 ⑤無期労働契約、正社員への転換制度の整備 ⑥社会保険の適用拡大についての取り組み ⑦人事処遇制度、福利厚生等の改善 ⑧休暇、休職制度、労働時間の改善 ⑨パートタイム労働者の雇用管理の改善	①平均賃金の引上げ 昇給昇格分に加えて2%基準の賃金引上げを要求する。昇給昇格分が明確でない場合、昇給昇格分を含めて3%基準の引上げを要求する。その上で、要求設定の考え方を踏まえ、積極的に上乗せの要求をする。  【正社員と職務の内容が異なる短時間組合員】 昇給昇格分に加えて2%基準の賃金引上げを要求する。昇給昇格分が明確でない場合、昇給昇格分を含めて3%基準の引上げを要求する。 【正社員と職務の内容が同じ短時間組合員】 昇給昇格分に加えて2%基準の賃金引上げを要求する。昇給昇格分が明確でない場合、昇給昇格分を含めて3.5%基準の引上げを要求する。 【正社員と同視すべき短時間組合員】 パートタイム労働法の規定を踏まえ、正社員組合員と同じ制度、考え方に基づき賃金引上げを要求する。  ②最低賃金の引上げ、協定化 現行の最低賃金を2%基準に引き上げる。最低賃金額は、地域別最低賃金の110%以上、もしくは、正社員(フルタイム)組合員の18歳最低賃金の時間換算額を目標とする。短時間組合員の賃金の実態を踏まえ、最低賃金額は、都道府県毎に定め、協定化する。 なお、法定最低賃金引上げの取り組みにつなげるため、特定最低賃金が適用される場合は、最低でも特定最低賃金に20円を加えた金額を必ず確保する。	①女性活躍推進法の取り組み ア.行動計画策定のための労使委員会等を設置する。法律上努力義務である企業規模300人以下のところにおいても、現状把握や問題点・課題抽出のための協議を行う。 イ.労使委員会等を定期的に開催し、女性活躍推進に関する現状および行動計画の進捗状況などを労使間で共有化し、その後の取り組みにつなげる。 ウ.優れた事業主としての認定を全加盟組合で取得することを目標とする。 ②男女間賃金格差の是正 ア.賃金の実態把握を行い、男女間に大きな格差がある場合は、その原因を分析し、合理的理由がない場合は直ちに是正する。 イ.家族の扶養に関連して発生する賃金・福利厚生などの支給要件が住民票上の世帯主となっている場合はこれを見過し、「世帯において最も収入が多いもの」等、扶養の実態に即した支給要件とする。 ウ.家族手当、住宅手当などの支給手続きは男女同じとする。 ③職場の男女平等の推進 ア.結婚・妊娠・出産を契機とする解雇および不利益取り扱いがないよう取り組み、労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項を盛り込む。 イ.雇用の全ステージ(募集・採用・配置・昇進・昇格、教育訓練、職種・雇用形態の変更、定年・解雇・労働契約の更新)について性別を理由として差別的取り扱いをしないよう取り組む。運用に男女間に偏りがある場合、合理的理由のないものは改め、個々人の意欲や適性、能力を基準としたものにする。 ウ.募集・採用・昇進・職種の変更にあたり「転居を伴う転勤」規定、実態がある場合は、その合理性の有無について労使協議・点検し、間接差別にあたるおそれの強い場合は是正する。 ④母性保護の強化 ア.出産する予定の女性に対し、産前は本人の申し出により、産後は申し出を要せずそれぞれ8週間(多胎妊娠の場合は産前14週間の)休暇を与える。その場合、会社は会社以外(健康保険など)から給付される金額を含め所得の3分の2以上を保障する。 イ.妊娠中の女性が申し出たときは、1回の妊娠につき通算14日のつわり休暇を与え、その日は有給したものと扱う(賃金は全額保障する)。	労働時間の短縮、改善 1)所定労働時間の削減 以下の基準をもとに、部門毎に業種特性等を勘案し、業界の公正労働基準としての到達基準、目標基準を定め取り組む。 【到達基準】年間所定労働時間を2000時間未満とする。 【目標基準】年間所定労働時間を1900時間未満とする。 2)時間外労働・休日労働削減 ①36協定締結指針を踏まえたうえで、業務の繁閑や時間外労働の実績を勘案し、時間外労働を削減する観点から適切に上限時間を定め協定する。 ②法定の水準を超える割増率での労使協定の締結を進める。なお、月60時間を超える時間外労働に対する50%以上の割増率について、法の適用除外となっている中小企業も50%の割増率での労使協定の締結を求める。 ③勤務終了時から翌勤務開始時まで、11時間以上の休息時間を設けるインターバル規制を導入する。休息時間が翌勤務開始時間に食い込んだ場合は勤務したものとみなす。なお、具体的取り組みは部門毎に業種特性を考慮し検討する。 3)年次有給休暇の取得促進 ①取得の促進、最低取得日数の設定 職場・個人ごとの年休の取得状況や取得計画を定期的に確認し、労使で取得状況が低い理由を分析し、計画的付与等を活用し取得を促進する。少なくとも、すべての組合員が5日以上の取得日数を取得できるよう取り組む。なお、付与日数が年5日に満たない組合員については100%消化に取り組む。 ②最低付与日数 フルタイム組合員の年次有給休暇の初年度付与日数を15日以上とする。短時間組合員はそれにあわせて比例付与とする。 4)不払い(サービス)残業撲滅 ①就業時間の適正な記録と対応 労働者個人ごとの就業実態を正しく把握するために、就業時間の客観的な記録を残すルールを作る。また、時間外・休日労働を命ずる、時間を申告、確認するルールを定めるとともに、不払い(サービス)残業が発生していないかを調査などにより労使で確認する場をつくる。 ②労働基準法上の管理監督者の範囲の適正化 管理監督者等の認定の3要件をふまえて、管理監督者の範囲の適正化にむけた対応をとる。その際、労働条件の不利益変更のないよう対応する。  仕事と生活の両立支援の取り組み ①次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の策定と実施 すべての組合が次世代育成支援対策推進法にもとづく「事業主行動計画」の実施状況を確認し、厚生労働省の認定(次世代認定マーク「くるみん」)および特例認定マーク「プラチナくるみん」を取得できるよう職場環境整備をすすめる。 なお、「事業主行動計画」を策定していない場合、または、計画期間が終了する場合は、組合から会社に働きかけ早急に行動計画を策定する。 ②育児・介護休業、短時間勤務制度など両立支援制度の整備・充実 ア.育児・介護休業等の申し出、取得を理由とする解雇および不利益取り扱いがないよう取り組む。 イ.育児休業の期間は、子が満2歳の誕生日の前日までの間で、本人の申し出た期間とし、休業の再取得を可能とする。また、父親も育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組む。 ウ.介護休業期間は、対象家族1人につき通算1年とし、介護状態に関わらず分割して取得できるようにする。 エ.小学校3年生までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度、家族の介護を行っている労働者が1年間利用できる短時間勤務制度の導入に取り組む。 オ.小学校3年生までの子を養育する労働者、介護を行っている労働者から申し出があった場合は、時間外・休日労働、深夜労働、転居をともなう転勤を免除する制度を導入する。 カ.小学校3年生までの子を養育する労働者に子1人につき年10日の看護休暇、家族の介護を行う労働者に対象家族1人につき年10日の介護休暇を付与する制度を導入する。 キ.育児・介護を理由とした失効積立有給休暇の利用が可能となるよう取り組む。 ク.不妊治療のために特別休暇または失効積立有給休暇の利用が可能となるよう取り組む。	・障がい者雇用の促進 ①法定雇用率達成の取り組み ②差別的取り扱いの点検と是正 ア.労働協約・就業規則等の点検と是正 イ.人事制度における点検と是正 ③合理的配慮の提供に向けて体制整備の確認 ④苦情処理・紛争解決援助への対応の確認 ・改正労働者派遣法への対応 ①派遣先の組合の取り組み ア.組合は、会社(派遣先)が派遣労働者を受け入れる場合の労使間のルールを労働協約で定めることを会社に求める。会社が派遣契約を変更する場合や、派遣契約を更新して派遣期間を延長する場合も、同様とする。 【法を超える取り組み】 イ.組合は、派遣労働者に対するセクハラ及びパワハラが適切かつ迅速に苦情処理されることを会社に求める。【法に基づく取り組み】 ウ.組合は、派遣労働者に対する安全衛生教育の実施の徹底や、派遣元が実施する健康診断等の安全衛生に関する措置への必要の協力や配慮、労災発生時の適切な対応と再発防止の徹底を会社に求める。【法に基づく取り組み】 ②派遣元の組合の取り組み ア.組合は、有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置の実効性を高めるために、派遣労働者が希望する雇用安定措置を会社に求める。また、雇用安定措置の実施による新たな労働条件の内容が不合理としないことを会社に求める。【法を超える取り組み】 イ.組合は、派遣労働者に対する段階的かつ体系的な教育訓練や希望者に対するキャリア・コンサルティングの確実な実施を会社に求める。【法に基づく取り組み】 ウ.組合は、派遣料金が引き上げられた場合や派遣労働者の職務遂行能力の向上に応じた派遣労働者の賃金引上げを会社に求める。【法に基づく取り組み】 エ.組合は、派遣労働者に対する安全衛生教育の実施の徹底や、健康診断等の結果に基づき就業上の措置を講ずる場合には派遣先と必要な調整を行なうこと、労災発生時の適切な対応と再発防止の徹底を会社に求める。【法に基づく取り組み】	2月末日	Aグループ3月16日、Bグループ23日、Cグループ3月末日			

共 関	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 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」 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 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・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)						
化 学 ・ 食 品 ・ 製 造 等 共 関 連 絡 会 議	J E C 連合	2016春季生活闘争は、日本 経済を支える社会的役割を 担う組織として、家計所得を 回復させ賃金の総額を増や すことが日本経済の未来を 救う唯一の方法と位置付け、 全ての労働者を対象とした 「底上げ・底支え」に、積極的 な取り組みを行います。	JEC連合は、私たち働く仲間 の「底上げ・底支え」という観点 から、定期昇給相当分を除 き、格差是正や配分の歪みの 是正分を含めて、2%の賃上 げ要求を、各組合に要請しま す。 賃金カーブ維持分が算出でき ない組合では、職場の賃金実 態を把握し、実態調査の規模 別参考賃金水準を元に要求を 組み立てます。賃金構造維持 分の要求目安は、実態調査よ り、1歳・1年間差の水準である 5,000円とし、さらに賃上げ要 求として底上げ・底支えの実 現のため、6,000円の原資を要 求します。 ○個別賃金・JEC連合賃金・ 労働条件実態調査より 標準者 30歳・勤続12年(扶 養2人、持家、高卒)生産技 能職労働者の所定内賃金 先行水準 (第9十分位) 310,000円 標準水準 (中位数) 274,000円 最低水準 (第1十分位) 242,000円  標準者 35歳・勤続17年(扶 養3人、持家、高卒)生産技 能職労働者の所定内賃金 先行水準 (第9十分位) 366,000円 標準水準 (中位数) 318,000円 最低水準 (第1十分位) 278,000円	○企業内最低賃金の協定 化(現状追認での協定締 結も可)を重視して取り組 みます。「底上げ・底支 え」の点から連合の方針 に沿って、37円の引き上 げを目安に要求することと します。また、時給が800 円に達していない組合 は、時給800円をめざしま す。時給が800円に達して いる組合は、時給1,000円 をめざします。 ○年齢別最低保障賃金 20歳 25歳 30歳 35歳 40歳 170,000 182,000 195,000 206,000 216,000 ○初任給水準 先行水準 大学院卒 大学卒 高専卒 高校卒 (第9十分位) 250,000 231,000 197,000 177,000 標準水準 224,000 205,000 180,000 166,000 (中位数) 最低水準 205,000 194,000 166,000 155,000 (第1十分位)	一時金のミニマム要求基準を 年間4ヶ月とします。 一時金が業績連動方式で固 定部分を持つ組合では、固 定部分の4ヶ月以上への引き 上げに取り組みます。	パート等の非正規労働者の 安定雇用、派遣社員の雇止 めの防止など、組合員以外 の雇用の安定にも取り組み ます。	配分の歪みなどの是正に 向けて、非正規労働者・雇 用延長者の処遇改善に取り 組みます。	○職場における男女差の改善 ①結婚や出産によるライフス タイルの変化から被る女性の働き方 への理解を周知するために、女 性の働き方・ライフステージを取り 巻く問題の実態把握と課題抽 出を深めています。 1. 配置や業務配分、昇進、昇 格等の男女平等な基準および 評価の運用。 2. 合理的理由のない、転居を 伴う転勤の点検と是正。 3. 女性活躍推進法に沿った労 使による現状の把握・課題の分 析。 4. 妊娠・出産・育児期と両立し ない長時間労働の是正。 5. セクシャル・ハラスメント防止 措置の徹底。 ②各組合の賃金データに基づい て男女別・年齢別賃金の「見える 化」(賃金プロット手法など)をは かり、格差が生じている場合は同 一価値労働・同一賃金の視点で 点検し、改善に向けた取り組み を進めます。	○総労働時間の短縮に向け て ①年間総実労働時間短縮の 取り組み 1.年間総実労働時間2000時 間を上回る組合をなくしま す。 2.年間総実労働時間1900時 間未満をめざし労働時間 管理に取り組みます。 3.年次有給休暇の一人当 り平均取得日数10日未満 の組合および取得日数5 日未満の組合員をなくしま す。 ②労働時間管理強化の取 組み すべての組合で労使での 労働時間管理および月1 回のチェックに取り組むこと をめざします。 ③時間外労働の割増率の見 直し 1.1カ月1時間～45時間ま での時間外割増率35% 2.業務・期間について最低限 必要な特別条項付き協定 締結を前提として、45時間 超の時間外割増率50% 3.休日労働割増率50% 4.深夜労働割増率50% ○男女が共に仕事と生活を 両立できる社会への推進 育児介護に携わる労働者 が生きやすい社会へ 1.育児・介護休業、休暇、短 時間勤務の取得によって 人事考課等で不利益取扱 いが行われないよう労使で 点検・検証を行います。 2.固定的な性別役割分担意 識等の男女を取り巻く不平 等な働き方の実態を把握 し、改善に取り組みます。 3.男女が働きやすく生きやす い職場環境・文化の徹底 に取り組みます。 4.マタニティ・パタニティ(父 性)・ケア(介護)などをは じめとする、あらゆるハラス メントを一元的に防止する取 組みを、企業に働きかけま す。 5.次世代育成支援対策推進 法が2015年4月から10年 延長になったことを受け、 労使で行動計画の策定、 実現をはかります。すでに 行動計画を策定し「くるみ ん」マークを取得している 職場については、取組み が後退していないか労使 で確認し、計画内容の実 効性を高めます。	○雇用の安定確保 組合員の雇用の安定・確保 はもとより、パート等の非正 規労働者の安定雇用、派遣 社員の雇止めの防止など、 組合員以外の雇用の安定に も取り組みます。 ○雇用延長 65歳までの安定した雇用確 保 希望者全員の雇用延長の 完全実施を実現するととも に、定年65歳制度を視野に 入れて労使協議を行い、60 歳以降の人事処遇制度を確 立し、働きがいのある職場作 りに取り組みます。  ○安全衛生・労働災害補償 ①労働災害・職業病の撲滅 やメンタルヘルス対策の 推進に向けて、安全衛生 管理体制の強化・充実に 取り組みます。2015年12 月1日に施行されるストレ スチェック制度も組み込ん だ「JEC連合・安全対策指 針」改訂版に基づき、安 全衛生への取り組みを一 層強化します。具体的 には、労働組合の視点から の職場点検の強化や、そ の結果を議論できる場とし て50人未満の事業場にお いても衛生委員会の設置 などを求めています。 ②労働災害における死亡お よび障害等級1～14への 企業付加補償水準(法定 外)として、目標の到達を はかります。 ○法改正への対応および法 令遵守の取り組み JEC連合の構成組織は以 下の項目の法令遵守を会 社に確認します。特に、有 期労働契約を5年続けた 場合の無期労働契約へ の転換を含む、改正労働 契約法への注視が求めら れます。 ・労働者派遣法(2015年9月 30日施行) ・労働契約法(2012年8月10 日施行および2013年4月1 日施行)	2月26日まで	3月16日 集中回答日			

共 関	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 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」 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 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・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)																																																																																																																	
化学・食品・製造等 共 関 連 絡 会 議	フード連合 方針決定日 1月25日	統一闘争要求項目(月例賃金の引き上げ要求)について 1)前段のリード文にて、すべての組合が今春闘を取り組むにあたって各単組の賃金実態を把握し、賃金水準の「絶対額」に応じた要求をすることを掲げた。 2)産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みとして、グループ・部会内の「中小労働者」や未組織労働者も含めた「非正規労働者」へ、あらゆる手段を用いて取り組みを進めることとした。 3)「中小労働者」「非正規労働者」に対する3つのルーティン(決まり事・習慣化)を方針補足にて記載した。 ●対中小労働者に対するルーティン ①グループ企業体における親企業組合は、グループ中小組合の「春闘要求状況」および「交渉状況」を必ず把握する ②グループ企業体における親企業組合は、グループ中小組合に対し、グループ企業における資本関係やサブライゼンション関係等も含めた、様々な機会を活用しながら、「要求提出支援」や「交渉支援」、更には「回答・取捨支援」を行う ③業種別部会等における大手組合は、管轄中小組合(特にグループ中小組合以外の中小組合)の「春闘状況の把握および支援」に努める(本部との連携を含む) ●対非正規労働者に対するルーティン ①組合員、非組合員を問わず、全ての非正規労働者(派遣・高齢者・外国人労働者・障がい者など)の実態把握(採用計画・賃金・労働条件・人員配置等)に努める ②全ての組合が「非正規労働者」に対する要求(統一闘争要求項目・共通要求課題)の取り組みを行う ③パート、再雇用者、契約社員、嘱託など、雇用形態や雇用区分の呼称を問わず、基幹的かつ常時雇用の非正規労働者が在籍する企業における未組織組合は、まず組織化に関する検討委員会を立ち上げる等、何らかの取り組みを開始する ※その他の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組みについては中小労組春闘支援対策会議にて検討・実行していくこととしていますが、要求方針に記載していないため割愛します。	○賃金の引き上げ(統一闘争要求項目) すべての組合は、まず賃金実態を把握し、その「賃金水準の絶対値」に応じて、賃金ビジョンにおける「年齢別ミニマム基準」の確保を前提とした上で、下記のとおり「月例賃金の引き上げ」に取り組む。 また、グループ・部会等の「中小労働者」や、未組織労働者も含めた組織内の「非正規労働者」における「格差是正」に対し、あらゆる手段を用いて取り組みを進める。 ①定期昇給制度を確立していない組合においては、総額要求基準を「11,000円以上」とする。 ②定期昇給制度がすでに確立されているが、賃金ビジョンにおける「到達水準」に満たない組合においては、ベースアップ要求として「2% (6,000円)以上」とする。 ③「到達水準」以上ではあるが、賃金ビジョンにおける「目標水準」に満たない組合は、ベースアップ要求として「2% (6,000円)基準」とする。 ④「目標水準」に到達している組合は、定期昇給・賃金カーブ維持相当分を確保した上で、実質賃金の確保を含め、「2% (6,000円)」を基準とした原資の獲得に取り組む。 ⑤昇給ルールが確立されていない非正規労働者については、賃金ビジョンにおける「企業内最低賃金の目標水準」を確保するとともに、「誰もが時給1,000円」の実現を目指しつつ、40円を目安に時給の引き上げを求めている。  <目標水準>※フード連合賃金ビジョンより <table border="1"> <tr> <td></td> <td>全体</td> <td>高卒(標準者)</td> <td>大卒(標準者)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>30歳</td> </tr> <tr> <td>基本賃金</td> <td>267,000</td> <td>316,000</td> <td>251,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>285,000</td> <td>342,000</td> <td>275,000</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>全体</td> <td>高卒(標準者)</td> <td>大卒(標準者)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30歳</td> <td>35歳</td> <td>30歳</td> </tr> <tr> <td>基本賃金</td> <td>238,000</td> <td>276,000</td> <td>230,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>256,000</td> <td>301,000</td> <td>250,000</td> </tr> </table> <年齢別ミニマム基準> <table border="1"> <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> </tr> <tr> <td>基本賃金</td> <td>148,000</td> <td>157,000</td> <td>187,000</td> <td>213,000</td> <td>242,000</td> <td>265,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>159,000</td> <td>166,000</td> <td>196,000</td> <td>229,000</td> <td>263,000</td> <td>290,000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>45歳</td> <td>50歳</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>基本賃金</td> <td>280,000</td> <td>293,000</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>303,000</td> <td>316,000</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		全体	高卒(標準者)	大卒(標準者)		30歳	35歳	30歳	基本賃金	267,000	316,000	251,000	基準内賃金	285,000	342,000	275,000		全体	高卒(標準者)	大卒(標準者)		30歳	35歳	30歳	基本賃金	238,000	276,000	230,000	基準内賃金	256,000	301,000	250,000		18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	基本賃金	148,000	157,000	187,000	213,000	242,000	265,000	基準内賃金	159,000	166,000	196,000	229,000	263,000	290,000		45歳	50歳					基本賃金	280,000	293,000					基準内賃金	303,000	316,000					●一時金 賃金ビジョンにおける「一時金の考え方」を基本に、「一時金の目標基準」達成へ向けて取り組む。また、生活の安定を図るために、年収の水準(下記参照)も視野に入れながら、一定水準以上の一時金を確保する。 <目標基準> ○目標:年間 6ヵ月以上 ○最低目標:年間 4ヵ月以上  参考:年収の目標基準(目安) ※フード連合賃金ビジョンより <table border="1"> <tr> <td></td> <td>基本賃金</td> <td>年収(16ヵ月)</td> </tr> <tr> <td>全体30歳</td> <td>267,000</td> <td>4,272,000</td> </tr> <tr> <td>全体35歳</td> <td>316,000</td> <td>5,056,000</td> </tr> <tr> <td>高卒30歳</td> <td>251,000</td> <td>4,016,000</td> </tr> <tr> <td>高卒35歳</td> <td>296,000</td> <td>4,736,000</td> </tr> <tr> <td>大卒30歳</td> <td>290,000</td> <td>4,640,000</td> </tr> <tr> <td>大卒35歳</td> <td>347,000</td> <td>5,552,000</td> </tr> </table> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>基準内賃金</td> <td>年収(16ヵ月)</td> </tr> <tr> <td>全体30歳</td> <td>285,000</td> <td>4,560,000</td> </tr> <tr> <td>全体35歳</td> <td>342,000</td> <td>5,472,000</td> </tr> <tr> <td>高卒30歳</td> <td>275,000</td> <td>4,400,000</td> </tr> <tr> <td>高卒35歳</td> <td>324,000</td> <td>5,184,000</td> </tr> <tr> <td>大卒30歳</td> <td>314,000</td> <td>5,024,000</td> </tr> <tr> <td>大卒35歳</td> <td>377,000</td> <td>6,032,000</td> </tr> </table>		基本賃金	年収(16ヵ月)	全体30歳	267,000	4,272,000	全体35歳	316,000	5,056,000	高卒30歳	251,000	4,016,000	高卒35歳	296,000	4,736,000	大卒30歳	290,000	4,640,000	大卒35歳	347,000	5,552,000		基準内賃金	年収(16ヵ月)	全体30歳	285,000	4,560,000	全体35歳	342,000	5,472,000	高卒30歳	275,000	4,400,000	高卒35歳	324,000	5,184,000	大卒30歳	314,000	5,024,000	大卒35歳	377,000	6,032,000	<2016重点項目> (雇用安定に関する項目) ①正社員への転換ルールの導入促進・明確化 ②無期労働契約への転換促進 (均等・均衡処遇に関する項目) ①昇給ルールの導入・明確化 ②一時金の支給 ③正社員と同様の時間外割増の適用(注1) ④無期契約転換後における均等・均衡処遇の確保 ⑤福利厚生全般(注2)および安全管理に関する取り組み ⑥社会保険の加入状況の点検と適用促進(注3) ⑦有給休暇の取得促進 ⑧育児・介護制度を雇用形態に関わらず利用出来るよう整備 ⑨再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み	※2015春闘より、正規労働者の賃金引き上げと同様「統一闘争要求項目」に格上げ。 「(2)賃上げ要求」に同様の記載あり・昇給ルールが確立されていない非正規労働者については、賃金ビジョンにおける「企業内最低賃金の目標水準」を確保するとともに、「誰もが時給1,000円」の実現を目指しつつ、40円を目安に時給の引き上げを求めている。  ※職場レベルを中心に通年で取り組むべき課題として要求方針補足に記載。 ●男女平等および両立支援の取り組み 男女平等社会の実現に向け、2016春季生活闘争においても処遇格差の是正やポジティブアクションの取り組み推進など、女性が働き続けられる環境整備をはかる。とりわけ社会環境の動向に注視しながら、男女平等を阻害するハラスメント防止の取り組みを行うとともに、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた両立支援の取り組みを行う。 (1)男女間の賃金格差の是正の取り組み ①各単組の賃金データに基づいて男女別・年齢毎の賃金分布を把握して「見える化(賃金プロット手法など)をはかるとともに、問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。 ②生活関連手当の支給等(福利厚生、家族手当)にあたっては、住民票上・戸籍上の「世帯主」あるいは筆頭者を支給要件しないよう「世帯主」要件の廃止に取り組む。 (2)女性の職業生活における活躍の推進の取り組み(女性活躍推進法) 2016年4月1日から施行される「女性活躍推進法」では、国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定することとなった(300人以下の民間事業主については努力義務)ことを受け、下記の取り組みを進める。 ①配置や職務内容が男女で異なり、結果として女性の昇進・昇格が遅れることなど、男女間の処遇格差の背景と状況を実証的に点検し、女性に対する研修の実施や女性的な少ない部署への優先配置など、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)を推進するよう、労使協議を進める。 ②女性活躍推進法に基づく企業等の行動計画の策定に労使で取り組む。とりわけ努力義務となった300人以下の企業等に対しても、行動計画を策定する、もしくは行動計画の必須項目や任意項目に準拠した各事業所の状況等について労使協議にて把握出来るように取り組みを進める。 (3)両立支援の促進に向けた取り組み ①ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立支援)の推進に向けた労働組合の方針を明確化するなど、職場の風土や固定概念を変える啓発的な取り組みを行う。 ②改正育児・介護休業法の定着に向け、法内容や制度への点検をはかるとともに、非正規労働者(有期契約労働者)への拡充や、組合員への周知・啓発に取り組む。 ③時限立法として10年間延長され、かつ新たな認定制度(プラチナくるみん)が創設された次世代育成支援対策推進法について、行動計画の策定や行動計画の実現による認定取得等に労使で取り組む。 (4)職場における男女平等の取り組み ①改正男女雇用機会均等法(施行規則含む)の定着・点検に向け、配置や仕事の配分、転勤などの男女の偏在の検証や、昇進・昇格の運用における男女間の不平等が生じて無いか等、原因と結果を検証する ②妊娠・出産・育児・介護における不利益取扱いやハラスメント(マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメント)防止に向け、実態の有無を検証し、是正をはかる ③セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか・検証を行う(同性間セクハラやジェンダー・ハラスメントも含まれる)	●社会問題化している長時間労働や過重労働は、安心して働く事ができるという基盤であり、雇用形態に関わらず全ての労働者の雇用の安定と公正な処遇を確保する取り組みが重要である。また、働く人々の最前線である職場レベルにてルールを遵守するという個別労使のコミュニケーションが不可欠であるとの立場を基本とし、下記の項目に取り組む。 <労働関係法令の遵守の徹底(現行内容および改正内容)> ①改正労働者派遣法(2015年9月30日～施行) ②若者雇用促進法(2015年10月1日～施行) ③改正労働安全衛生法(2015年12月1日～施行) ④障害者雇用促進法(2016年4月1日～施行) ⑤女性活躍推進法(2016年4月1日施行) その他、今年度に施行された改正パートタイム労働法、有期雇用労働者等特別措置法、男女雇用機会均等法施行規則等についても、継続的な対応を行う。	●総合労働条件改善共通課題の取り組み 春闘期間中の交渉が、年間の中心的な労使交渉の場となっている中小組合等は、2015年度実施計画で提起した総合労働条件改善共通課題(暫定版)における次の課題(共通要求課題との重複を除く)について春闘期間に集中して取り組む。 <2015年度総合労働条件改善共通課題(共通要求課題との重複除く)> ①65歳までの雇用確保(定年延長含む) ②退職金の安定と増額 ③労・通災特別保障の充実	2月22日～ 2月29日 (原則)	3月16日
	全体	高卒(標準者)	大卒(標準者)																																																																																																																											
	30歳	35歳	30歳																																																																																																																											
基本賃金	267,000	316,000	251,000																																																																																																																											
基準内賃金	285,000	342,000	275,000																																																																																																																											
	全体	高卒(標準者)	大卒(標準者)																																																																																																																											
	30歳	35歳	30歳																																																																																																																											
基本賃金	238,000	276,000	230,000																																																																																																																											
基準内賃金	256,000	301,000	250,000																																																																																																																											
	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳																																																																																																																								
基本賃金	148,000	157,000	187,000	213,000	242,000	265,000																																																																																																																								
基準内賃金	159,000	166,000	196,000	229,000	263,000	290,000																																																																																																																								
	45歳	50歳																																																																																																																												
基本賃金	280,000	293,000																																																																																																																												
基準内賃金	303,000	316,000																																																																																																																												
	基本賃金	年収(16ヵ月)																																																																																																																												
全体30歳	267,000	4,272,000																																																																																																																												
全体35歳	316,000	5,056,000																																																																																																																												
高卒30歳	251,000	4,016,000																																																																																																																												
高卒35歳	296,000	4,736,000																																																																																																																												
大卒30歳	290,000	4,640,000																																																																																																																												
大卒35歳	347,000	5,552,000																																																																																																																												
	基準内賃金	年収(16ヵ月)																																																																																																																												
全体30歳	285,000	4,560,000																																																																																																																												
全体35歳	342,000	5,472,000																																																																																																																												
高卒30歳	275,000	4,400,000																																																																																																																												
高卒35歳	324,000	5,184,000																																																																																																																												
大卒30歳	314,000	5,024,000																																																																																																																												
大卒35歳	377,000	6,032,000																																																																																																																												

共 関	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 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」 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 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・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)				
化 学 ・ 食 品 ・ 製 造 等 共 関 連 絡 会 議	ゴ ム 連 合 方 針 決 定 日 1 月 26 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●賃金の課題の明確化</li> <li>・目指すべき賃金水準や一般指標などと自社の賃金カーブ全体を比較して、賃金水準の相対的な位置づけを把握することで、課題を明確化する。</li> <li>●賃金の課題に対すとりくみ</li> <li>・賃金カーブ全体の位置づけに課題がある単組は、企業間格差の是正に向けて底上げ要求を検討する。</li> <li>・賃金カーブの歪みや各種手当、男女間・雇用形態間の格差などに課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を前提とする。</li> <li>・経済の好循環実現に向けた企業の社会的な役割と賃金の社会性(相場制・他産別動向)の観点から、賃上げにとりくむ。</li> <li>・賃金の課題を明確化し、その改善に向けてとりくむ。加えて、賃金水準の相対的な位置づけの維持の面からも賃上げを検討する。</li> <li>・賃金の上げ幅は連合方針を踏まえ、所定内賃金の2%程度を基準とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業内最低賃金</li> <li>・すべての単組で企業内最低賃金の協定化を図る。</li> <li>・適用労働者の拡大を図り、水準の引き上げに努力する。</li> <li>●年齢別最低賃金保障</li> <li>・協定化を図る。標準労働者の8割程度を目安に設定する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ。</li> <li>・業績低迷や企業存続へのとりくみを継続している場合は、生活防衛を勘案し、水準の確保に向けた要求を行う。</li> <li>・春年間決定方式を基本にとりくむ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直接雇用の非正規労働者に対する正規社員登用制度の創設を推進する。また、教育機会の均等が促進できるように制度構築に努力する。</li> <li>・正規労働者との均衡(格差の納得性)と適正な評価反映の仕組みの実態を把握、昇給ルール確立に努力する。</li> <li>・福利厚生制度の均等を推進する。</li> <li>・育児介護制度や休暇制度等の実態を把握し、問題がある場合は是正する。</li> </ul>	組合員の賃上げに相応した時給の引き上げに努力する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進法にもとづき、女性の活躍状況の把握と課題分析、行動計画作成に労使でとりくむ。</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづき、計画期間・目標・実施方法・体制などの行動計画作成に労使でとりくむ。目標達成をめざし、進捗状況の点検と具体的な対策に労使でとりくむ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●過重労働対策</li> <li>・適切に労働時間が管理されているか職場実態を把握し、課題があれば労使で共有化し、解決に向けてとりくむ。</li> <li>・36協定、特別条項付協定の協定内容を点検し、協定時間の縮減に努める。</li> <li>・協定時間目安:36協定360時間上限、特別条項付協定750時間を上限とし360時間に近づけるように努力する</li> <li>・特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減に努める。</li> <li>●ゴム連合が目指すワーク・ライフ・バランス(方向性と理想形)をもとに、継続した活動を進めていく。</li> </ul>	<p>女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法のとりにくみに加えて下記の3つのとりにくみ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・改正労働者派遣法に関するとりくみ</li> <li>①同一事業所で3年を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合、協議を行うとともに確実に意見表明を行う。</li> <li>②意見表明の参考となる情報の提供を求める。</li> </ul> <p>(派遣労働者数、正社員の推移、受け入れ期間、延長を必要とする理由、今後の事業展開、人材育成方針など)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・改正障害者雇用促進法に関するとりくみ</li> </ul> <p>労働条件と人事制度において、差別的な取り扱いが行われていないことを確認する。労働協約や就業規則に差別に該当する項目が無いことを確認する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業での適用が猶予されている「限度時間を超える時間外労働における法定割増賃金率」について、企業規模に関わらずすべての労使が労働協約改定を図る。</li> </ul>	2月末まで	集 中 解 決 ゾ ーン 3 月 17 日 ～ 23 日、 全 単 組 解 決 期 限 3 月 末 日
	紙 パ 連 合 方 針 決 定 日 1 月 21 日 ～ 22 日	<p>企業基盤を支える「人への投資」が必須であり、組合員の働く意欲や活力の高揚をはかることが求められる。併せて、マクロの視点に立ち「デフレからの脱却」「経済の好循環実現」に向けた社会的役割が求められる。</p> <p>今次闘争においても、組合員の日々の懸命な協力・努力に応え、今後の働きがいにつなげるために、賃金・一時金をはじめとする労働諸条件の向上を求めていく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の低下につながらないように、所定内賃金を中心に生活改善に取り組む。</li> <li>・生活改善分として、消費者物価上昇分(*1)などを加味し2,000円以上とする。</li> <li>＜賃金カーブ維持分の把握可能な組合＞</li> <li>賃金カーブ維持分を確保し、生活改善分2,000円以上とする。</li> <li>＜賃金カーブ維持分の算定が困難な組合＞</li> <li>賃金カーブ維持相当分として、5,000円(*2)(格差是正分含)＋生活改善分2,000円以上の7,000円以上とする。</li> </ul>	<p>初任給は、賃金カーブ形成の出発点であるとともに、賃金要求における賃金カーブ維持分を算定する上でも重要なものであり、初任給協定を行っていない組合や、賃金表などによって初任給を労使確認していない組合は協定化をはかる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の年間集約を基本に月数要求とする。</li> <li>・要求基準</li> <li>●年間集約要求:基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。</li> <li>●期毎要求:基準とする賃金の2.5ヵ月を中心とする。</li> </ul>	<p>パルプ・紙加工産業に従事する非正規労働者の労働諸条件の改善については、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める。</p>		<p>すべての労働者にとって、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)をはかるという観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、労働時間短縮を実現するために「紙パ連合の労働時間に関する目標」をもとに取り組みを進める。この取り組みは、労働者の意識改革も必要不可欠であり、そのためには労働組合の役割も大きく、よりよい職場風土にしていくよう取り組む。併せて、不払い残業や過重労働が発生していないかをチェックするなど労働時間管理の徹底を強化し、さらには特別条項付36協定の適切な上限時間設定についても労使協議を進めていく。また、労働時間短縮につながる最も効果的な手段である連続休憩休暇についても、これまで同様に取り組むこととする。</p>	<p>60歳以降の継続雇用制度充実および定年延長の取り組み</p> <p>公的年金の支給開始時期の延長に伴って、65歳までの安定した生活を確保していくために、賃金を含めた労働諸条件について制度の充実をはかっていく。</p> <p>また、将来的な労働力の減少に備え、高齢者の雇用は不可欠であることから、引き続き65歳定年制度の確立に向けても労使協議の場を設置し、十分な論議を行うとともに、継続雇用者の組合員化についても、引き続き積極的に取り組みを進めていく。</p>	2月29日まで	3月17日	

共 関	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 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」 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 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・初任給の引き上げ	一時金 ・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)				
化 学 ・ 食 品 ・ 製 造 等 共 関 連 絡 会 議	印刷労連 方針決定日 1月22日	過去2年間賃金上げを獲得したものの「底上げ・底支え」 「格差是正」の実現をはかるためには十分な水準には至っていない。よって月例賃金の引き上げは継続的に実施されることが不可欠である。底上げにこだわり月例賃金の引き上げを求めていく。	①個別賃金(35歳)到達目標: 基本賃金を228,200円とする。 ※2015年度印刷労連労働条件調査の結果、34歳の基本賃金は平均で219,939円である。 これに②賃金カーブ維持分(3,818円)、格差是正、底上げ分(2%:4,398円)を足して到達目標に設定。	高卒初任給を162,550円(基本賃金)以上とする。 ※2015年度印刷労連労働条件調査の結果、平均初任給(基本賃金)で159,357円となっている。これに格差是正、底上げ分(2%)を足して到達目標とした。	平均要求基準として年間で基本賃金の4ヶ月中心とする。また、季別の場合は、夏季・年末ともに基準内賃金の2ヶ月中心とする。尚、業績が回復してきた組織は更なる増額を目指した要求とする。	※単組ごとに取り組む	※単組ごとに取り組む	※単組ごとに取り組む	●「雇用の安定と労働諸条件の維持向上」を実現するべく「ワーク・ライフ・バランスの観点からの多様な働き方」を目指している。	●連合方針より以下の項目について各単組で選択して取り組み 1.長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み 2.改正労働者派遣法に関する取り組み 3.若者雇用に関する取り組み 4.障がい者雇用に関する取り組み 5.安全な職場づくり		3月上旬までに要求書提出。遅くとも3月末日までに完了する。	3月14日から18日に回答ゾーンを設定。遅くとも4月中旬までに設定する。
	セラミックス 連合 方針決定日 1月22日 (金) 第23回中央 委員会	・賃金の引き上げについては、賃金カーブ維持分を確保した上で、格差是正分および配分のゆがみ是正分等を考慮し、すべての働くものの賃金の「底上げ・底支え」 「格差是正」の実現に向け、2%を基準に上積みを図る。 ・個別賃金として、ミニマム到達水準240,000円(35歳、高卒17年勤続(基本賃金))に満たない組合は、その水準達成に向け不足分を要求し、賃金水準の底上げ(格差是正)を行う。 ・時間外割増率について、法定割増率以上の改訂を図ると共に、雇用形態(正規・非正規)の違いにより割増率に差がある場合は、同率となるように努力する。	・賃金カーブ維持分を確保した上で、賃金の引き上げとして2%を基準に上積みを図る。 ・個別賃金として、18歳(高卒初任給)は160,000円、35歳・高卒17年勤続(基本賃金)は260,000円を到達目標としてとりくむ。 ・賃金カーブ維持分および個別賃金水準が不明な組合は、8,500円を基準にとりくむ。	・企業内最低賃金について未協定の組合は、正規従業員の新卒初任給を企業内最低賃金として労使協定する。 ・全従業員対象の企業内最低賃金について、時間給の引き上げ30円を要求、労使協定する。 ・年齢別最低賃金について未協定の組合は、新卒初任給を基本とし、1年1歳間差の上積み額を設定したものを年齢別最低賃金として労使協定する。 ・既に協定化されている組合は、賃上げに対応した増額改訂を図る。	・年間4.80ヵ月分を基準とする(平成28年1月現在の組合員平均所定内賃金) ・ミニマム設定を年間4.00ヵ月とする。	・均等処遇実現を含めた総合的な労働条件向上のとりくみを図る。	・賃金(時間給)の引き上げ30円。	・女性活躍推進法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。 ・改正男女雇用均等法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。	・労働時間の短縮…第四次労働時間短縮中期活動方針に沿ってとりくむ。(年間所定労働時間の短縮、年間休日の増加、有給休暇取得率の向上等) ・労働時間管理の協定化および協定内容の見直し。 ・時間外労働等の割増率の改訂。 ・両立支援の促進…改正育児・介護休業法への対応と内容の拡充。次世代育成支援対策推進法への対応。	・2015年改正労働者派遣法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。 ・2012年改正高齢者雇用安定法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。 ・2012年改正労働契約法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。 ・改正労働安全衛生法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。	・組織率向上のとりくみ	2月25日(木)まで	3月16日(水) 三役組合中心 3月22日(火) 中央交渉委員会組合中心 4月7日(木) 全組合