

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)						
流通・サービス・金融共闘連絡会議	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。 なお、仕事内容、職責、働き方に応じ、以下の基準をもとに要求を組み立てる。 【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直し、「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」に規定、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、その日は勤務したものと扱う(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、業務の繁忙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合わせて比例付与する。 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.人事制度においての点検と是正 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 關	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)
流 通 ・ サ ー ビ ス ・ 金 融 共 關 連 絡 会 議	自 治 労 方針決定日 1月29日	地方公務員給与は、地域の消費動向や地方において多くを占める中小企業等で働く労働者の賃金にも影響があるため、春闘期から公務員給与改善にむけた取り組みを進め、連合方針、公務員連絡会方針を踏まえ、実質賃金の水準改善にこだわって戦略的に取り組みを進める。2015年給与制度の総合的見直しによるマイナス2%の回復分に、連合の掲げる「底上げ・底支え」「格差是正」分の2%程度を加えた4%程度を賃上げ要求基準として踏まえ、人勤期・確定期までを見据えた賃金改善の取り組みを進める。また、非正規や民間・中小については、2016連合方針を踏まえ、時給1,000円以上の確保をはかる。	4%以上(2015年度給与制度の総合的見直しにより生じたマイナス2%分の回復+連合の「底上げ・底支え」「格差是正」分の2%程度)の賃上げの獲得 ＜自治体単組＞ 【到達目標(ポイント賃金)】 30歳 243,599円、 35歳 295,740円、 40歳 345,348円 ＜地域公共サービス民間労働者＞ ・自治体最低賃金以上の確保 ・「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」以上の獲得 ＜公営競技評議会＞ ・自治体最低賃金以上の確保 ・「37/h+2%」以上の獲得 ＜全国一般＞ ・13,500円以上(平均賃上げ・定昇相当分込み)の獲得(※賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分7,200円(3%以上)+格差及び配分の歪みは正分1,800円以上) 【到達目標(ポイント賃金)】 30歳 255,000円、 35歳 282,000円、 40歳 315,000円以上	自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月額154,300円、日給7,720円、時給1,000円以上とする。	①一時金の引き上げにあたっては、期末手当を中心に改善すること。 ②勤勉手当の成績率の運用については、十分な労使交渉と合意によること。	①雇用継続の取り組み ②処遇改善の取り組み ③自治体臨時・非常勤等職員の法整備にむけた取り組み ④非正規労働者10万人組織化の取り組み	【賃金要求】 ○自治体最低賃金を時給1,000円(国公行(一)1級13号俸相当154,300円÷20日÷7時間45分)以上とし、正規職員との均等待遇をはかること。 ○賃金改善について、37円/h+2%(格差是正分)以上の引き上げを実施すること。 ○実務経験、能力に基づいて報酬決定を行うこと(昇給制度の確立)。 【最低到達条件】 ○通勤費用(費用弁償を含む)について全額支払うこと。 ○時間外勤務手当(追加報酬)について全額支払うこと。 ○休暇・休業(年次有給休暇(年次繰り越しを含む)、産前・産後休暇、病欠休暇、忌引き休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業(休暇)、生理休暇、夏季休暇、特別休暇)を制度化すること。 ○健康診断について、6ヵ月以上勤務(見込み)・週勤務20時間以上の職員に実施すること。 ○雇用保険・健康保険・厚生年金について、加入資格を満たす職員を加入させること。 ○2009年度より消費生活相談員の報酬にかかる地方交付税措置が拡充(150万円→300万円)されていることを踏まえ、非常勤職員である消費生活相談員の賃金改善を行うこと。 【均等待遇(賃金)】 ○自治労の自治体最低賃金と経験年数を考慮した年齢別最低保障賃金を確立すること。 ○賃金(報酬)について、人事院指針(2008年8月26日)や総務大臣答弁(2009年5月26日)、「2014年通知」などを踏まえ、職務内容(職務の内容と責任)、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮し、改善すること。 ○諸手当(相当報酬)について、正規職員との均等待遇による支給とすること。 ○週の労働時間が定まり、6ヵ月以上勤務予定の職員には、月給制度を適用すること。	①2月24日に「男女がともに担う自治労委員会委員長・事務局長会議」を開催し、男女平等推進にむけた課題の共有化をはかる。 ②女性活躍推進法に伴う特定(一般)事業主行動計画の策定にむけた労使協議を行う。計画の策定には、男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえ、男女平等とワーク・ライフ・バランスの観点を取り入れ、具体的に確実な計画とするよう労働者の意見を反映する。 ③次世代育成支援対策推進法の延長等を踏まえ、特定(一般)事業主行動計画を点検し、計画を確実に実行するため労使協議を行う。	①自治労の目標である1800時間を早期に実現させ、ゆとりある生活を送るためにも、勤務時間管理を徹底し、時間外勤務の削減に取り組むと同時に、年次有給休暇の完全取得等をするよう取り組む。 ②職場における男女平等の推進には、非正規雇用の処遇改善や男女を通じた働き方の改革が必要不可欠となっている。男性の育児休業取得をはじめ、長時間労働の解消など働き方の見直しといった、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。また、男女、正規と非正規の賃金格差是正のために、非正規問題や賃金格差を盛り込んだ実態把握と計画策定を求める。 ③ワーク・ライフ・バランスの実現と男女平等の推進を、自治労の年間を通じた重要課題として、組織全体で取り組む。具体的には、各単組において春闘期を起点に、ワーク・ライフ・バランスと男女平等に関する課題を要求書に盛り込み、男女平等推進月間である6月期には、男女平等推進闘争に組み込み、積み残した課題について前進をはかる。	ワークルールの遵守と快適な職場づくりにむけて、下記の事項について要求する。 ①偽装請負を行わないこと。 ②任用・雇用については直接雇用を原則とし、派遣労働者の受け入れについては、事前協議を前提とすること。 ③安全衛生委員会を月1回以上開催し、快適職場環境の実現と健康診断の徹底をはかること。 ④災害時の業務の体制、取引先・委託先などの連携のあり方などについて、組合と交渉・合意の上ルール化すること。 ⑤2015年12月から義務化されたストレスチェックの制度設計にあたっては、組合との十分な交渉・協議を行うこと。また、結果の集団集計・分析を行った上で、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。	【人事評価制度】 人事評価制度をあくまで人材育成を目的とする制度とするよう、4原則(公平・公正性、透明性、客観性、納得性)2要件(労働組合の関与、苦情解決システムの構築)に基づき、引き続き、交渉・協議を進める。 【地方財政の確立】 公共サービスの充実と地方財源の確保にむけて、政府予算編成および自治体予算編成サイクルと連動し、政府予算および地方財政の大枠が決定される概算要求策定時期(6～9月)につながる取り組みを進め、地方財政の確立をはかる。とくに、骨太方針2015の経済・財政再生計画の歳出改革に盛り込まれた「インセンティブ改革」、「公的サービスの産業化」などの動きを注視し、客観・中立な地方交付税制度を求め、中央・地方で行った上で、職場環境改善を講じ、高ストレス者の未然防止につなげること。50人未満の事業場も含め、すべての事業場において実施すること。	2月10～17日	3月18日

共 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)					
流通・サービス	全国農団労働方針決定日 2月5日	・賃金引き上げ(定昇相当分+2%程度)及び産別内格差の是正 ・ワークライフバランスとディセントワークの実現 ・非正規労働者の待遇引き上げ	・定昇及び定昇相当分+2%程度のベースアップ ・産別内格差の是正							左記ワーク・ライフ・バランス実現に含む	3月7日	3月22日	
金融	全労金方針決定日 1月29日(金)	全労金組織全体で取り組む「統一闘争」と位置づけ、連合方針に加えて、2015春季生活闘争の基本スタンスと2015年度運動の基調をベースに、①働く者を守る様々な運動に積極的に参画するとともに、労金業態で働くすべての労働者の安定雇用と生活改善、及び、労働条件の統一に向け、「底上げ・底支え」「公正処遇」の実現に積極的に取り組む、②労金業態で働くすべての労働者が、心身共に健康で平等に働き続けることができる環境を整備する、③全労金組織全体で統一した運動を展開する、の3点を基本スタンスとする。	連合方針に基づき、「底上げ・底支え」によってサプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現とあわせて、この間の全労金・単組の運動による「公正処遇・均等待遇」の実現を図る観点から、嘱託等労働者の積極的な賃金の引き上げに取り組む。正職員は定期昇給・賃金カーブ維持相当分を確保する。	労金業態に働く労働者の「底上げ・底支え」を図るため、労金業態統一の労働条件を定めている「中央協定」における最低賃金の引き上げを統一要求課題とする。ただし、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」をめざしつつも、2006春闘以降、最低賃金の引き上げが実現できていないことや、嘱託等労働者の基本賃金の引き上げとあわせて年間一時金の制度化を求めること等を勘案し、「誰もが時給1,000円」への到達を段階的に取り組むこととし、具体的には、全労金・14単組は、事業体に対し、中央協定で定める最低賃金を月額143,200円、日額6,820円、時間額930円に引き上げること求める。(現行協定は時給910円)	正職員の年間一時金は「基礎一時金+業績手当」で組み立てる。業績手当の要求月数については、2015年度決算見込みに加え、金庫を取り巻く経営環境や中期的な見通し等を踏まえつつ、年収確保の観点を含め、総合的に判断する。	以下の内容に到達していない単組は、原則要求する。 ①一切の条件は付けず、「すでに雇用年数が3年を超え(※2016年3月末で3年の雇用年数も含む)、無期契約を希望するすべての嘱託等労働者を対象に、期間の定めのない雇用への転換を金庫・関連会社に申し入れる権利の付与」を実現する。 ②正職員・正社員への「登用制度」を確立するとともに、すでに制度化されている場合は、実績や運用を検証し、登用基準やルール等の見直しに取り組む。 ③改正「労働者派遣法」を上回る対応として、これまでと同様に、労金業態で働く派遣労働者が同一業務で3年を超える場合は、金庫・関連会社等の直接雇用へ切り替えるよう、雇用の安定化を図る。 ④勤続3年以上のすべての嘱託等労働者に対する退職金の制度化を実現する。具体的には、勤続年数に応じた支給金額を設定した制度の実現を基本とするが、少なくとも「慰労金」等の形式も含め、退職金見合い分が支給されるよう取り組む。 ⑤単年度の報酬ではなく、正職員と同様に年間一時金の制度化(1ヵ月)に向けて取り組む。また、すでに制度化されている場合は、4.0ヵ月を目標とした上で、雇用・賃金等を総合的に勘案するとともに、「底上げ・底支え」「公正処遇・均等待遇」の観点から、要求月数を判断する。	正職員の賃金制度と同一でない嘱託等労働者の賃金改善に取り組む。引き上げ額は、時間給40円、月額5,000円を目安とする。また、嘱託等労働者に適用する賃金制度や賃金表が確立されていない場合は、定期昇給のルールを含む賃金制度・賃金表を確立する。	①男女平等参画社会の実現に向けて、全労金「男女平等参画推進方針」に基づく単組版「第1次男女平等参画推進計画」を踏まえ、「男女雇用機会均等法」に基づく就業規則や事業運営上における男女間差別の解消や、「育児・介護休業法」に基づく職場運営の課題解消等に取り組む。 ②2016年4月に施行される「女性活躍推進法」に基づき、従業員300人以上を雇用する事業主に義務づけられる「行動計画」の策定について、労働組合の立場から積極的に関与する。	①「年間総労働時間協定」の締結、「ノー残業デー」の徹底、「年次有給休暇」の取得促進を展開するとともに、「多様な働き方に関するガイドライン」等を参考に、ワークライフバランスのとれた働き方を実現するための具体的な対策に取り組む。 ②健康状態や不妊治療等による休職の保障として活用する「積立休暇制度」の導入に取り組む。また、全労金は、育児・介護、諸休暇等の中央協定について、さらなる制度の充実にに向けた協議を開始することとあわせて、他国や他企業の事例を踏まえ、「いのち」を大切にする制度の充実をめざし、「不妊休業制度」の新設を申し入れる。 ③労金業態で働くすべての労働者が安心して働き続けることができる環境整備に向け、労働金庫で雇用された職員の働き方の選択肢を広げることが目的に、やむを得ず、配偶者の転勤、育児・介護、本人・家族の健康状態等を理由に退職した職員を対象として、本人の希望に基づき、再度、退職時の雇用形態で働くことができる制度の構築に取り組む。	「労働安全衛生法」に基づき、各職場の実態を検証した上で、産業医・保健師等の体制整備や健康相談体制の構築に向けて取り組む。	3月4日(金)	3月29日(火)	
ヘルスケア	ヘルスケア労働方針決定日 1月22日	医療・介護・福祉の賃金水準の引上げ。 非正規職員の正規化と処遇の改善。	ベア要求を基本とするが、実情に踏まえ各組織で決定する。	企業内最低賃金の協約化をめざす。	各組織の実績を踏まえ要求していく。	正規職員との均等待遇を求める。 正規職員への転換基準の明確化。	時給の引き上げを求める。 引上げ額は、各組織の実情で決定する。	世帯主要要件をはじめとした職場における男女差別の実情を点検把握し、男女差別是正への取り組みを進める。	長時間労働の解消。 育児・介護における休暇や休業の有給化と男性の取得促進。 有給休暇の取得率の向上。	(中間)管理職をはじめ、職員への労働法制の理解を深める。 各種ハラスメントへの理解と防止を図る。 退職理由の把握に努め、その原因の解消を図る。	各組織で決定	各組織で決定	
全信	全信労働方針決定日 2月14日		現状の収益性並びに組合員の安定した生活が確保し得ることを念頭に置き、賃金カーブの維持を最低限の取組みとして、各単組とも主体性をもって要求する。さらに交渉の場を有効に活用し、現行賃金制度における歪みや格差等を是正すべく労使協議をはかる。		一時金については、安定した生活水準の向上をめざし、年間賃金の底上げをはかるものとする。			年齢・性別に関係なく、働く意欲と能力を有する全ての職員が、その能力を遺憾なく発揮できる職場づくりをめざし、労使で議論を深める。特に本年4月1日より施行される女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、女性の活躍に関する現状や課題について労使で共通の認識をはかり、ポジティブ・アクションの推進に取り組む。	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた総実労働時間短縮の取組みとして、組織実態にあった職場点検活動を通じ、労働時間の上限規制(特別条項付き36協定)の遵守を徹底する。また、年次有給休暇の取得日数が低い組合員の取得促進をはかるべく、労使が一体となって取り組む。	「風通しの良い活気ある職場」をめざし、職場における人間関係や信頼関係の醸成はもとより、ストレスチェック実施の体制整備を求め、ストレスチェックにより明らかになった職場の課題を踏まえ、メンタル不調の原因となるハラスメント(パワー・セクシュアル・ジェンダー等)対策など、職場環境改善に向けた取組みを労使で推進する。	安定した豊かな生涯生活の実現をめざし、現場力の向上に繋がる人材育成・人事処遇等の制度充実に積極的に活動を展開するとともに、働くモチベーションを高めるための有効な取組みを行う。	4月下旬を目途とする	5月下旬を目途とする
労済	労済労働方針決定日 1月19日(予定)	・非正規労働者の時間給37円の引き上げに向けた取組みをミニマム設定。 ・また、正規労働者も賃金引き上げに向けた取組みをミニマム設定。	・賃金引き上げに向けた取組みをミニマム設定。	・企業内最低賃金協定に向けた取組みをミニマム設定。	・年間4ヵ月を最低基準として設定。	・正規への転換ルールの導入促進・明確化をめざす。 ・無期労働契約のしくみの確立に向けた取組み。 ・時間外・休日割増率、慶弔制度同水準化の取組み。 ・教育・研修、学習会等における均等・均衡待遇の実現に向けた取組み。	・時間給37円の引き上げに向けた取組みをミニマム設定。	・配転のない働き方に関する議論・対応をすすめる。	・年間総労働時間短縮の取組みとして、「年次有給休暇取得日数の前年度比1日分の増加」「時間外労働時間の前年度比10%の縮減」をめざし、啓発活動や「働き方」「休み方」に関する取組みを労使で展開する。 ・「育児・介護に関する取組み」として労済労連がめざす育児・介護関連制度の充実にに向けた最低到達水準を設定。 ・ジョブリターン制度導入に向けた労使での議論をすすめる。	・改正労働者派遣法への対応のため、加盟単組が行うべき項目をまとめたチェックシートを作成	3月1～11日	3月22～31日	