

2016春季生活闘争における非正規労働者の労働条件改善に向けた
具体的な取り組みと時短に向けた取り組み内容

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
----------------	--------------	------

1. 非正規労働者への取り組み

(1) 雇用安定に関する取り組み ～労働契約法(18条)「期間の定めのない労働契約への転換」に関連する取り組み～			
正社員への転換ルールの明確化・導入・促進など	正社員登用制度の改善	正社員登用の受験回数制限を撤廃	妥結
		・受験資格の短縮【現行2年→1年】(早期化) ・採用手続きの透明化と機会の拡大 ・準社員3年で社員化	継続協議
		・正社員登用試験の受験制限回数3回⇒5回に緩和(ただし4回目以降はA評価が条件) ・受験制度回数の撤廃	妥結
		正社員登用の運用基準(期間)の見直し	妥結
		公平な登用試験制度への協議継続協議	継続協議
		正規採用・正規雇用の採用試験受験年齢の上限撤廃及び経験等を考慮した選考に改善	妥結 一部継続協議
	正社員転換制度導入・促進・明確化	準社員に転換ののち、地域限定正社員への転換制度	前進
		契約社員を対象に、2017年4月1日付け初回登用を目指し、正社員登用制度を導入	妥結
		期間従業員(有期契約)への正社員登用制度の促進	進展あり
		パート・アルバイトへの正社員登用制度の促進	進展あり
派遣労働者への正社員登用制度の促進		進展あり	
マスター社員における正社員登用試験の導入		妥結	
来期より導入する評価制度を基にした推薦基準の設置		妥結	
正社員転換ルールの運用確認(正社員登用実績あり)		妥結	
就業1年経過後の正社員登用制度導入		交渉中	
作業評価制度や有期社員責任者制度を導入するなどできる限りの対応をしてきている。今後も、有期社員の採用・定着状況、コスト競争力など様々な要素を踏まえて継続的に検討	継続協議		
正社員登用数の拡大	新卒採用のほかに、時給制及び月給制契約社員より日本郵政グループ各社で2,640人の正社員登用を進め、労働力確保に努めていくこととする。	妥結	
臨時・非常勤教員に関わる採用試験に関して、受験年齢の引き上げ、経験・能力に基づく試験(免除)等の導入	・受験年齢制限の緩和(59歳までに延長)。 ・介護・育児・家族の転勤等による転居を理由とした退職教員(5年以上正規勤務)を対象とする一部試験の免除を新設	一部で導入 (継続協議)	
無期労働契約への転換促進など	無期雇用(正社員雇用)制度の確立		交渉中
	無期雇用化への適切な対応	無期労働契約への転換制度の導入	妥結
	コミュニティ社員の無期雇用化	コミュニティ社員の無期雇用契約は、労使で合意	妥結
	労働契約法の改正に伴い、有期雇用契約労働者の無期労働契約への転換について早期に協約化をはかること	・法律に基づく2018年4月からの無期転換権を2016年10月に前倒しする。 ・無期契約社員の労働条件は、「病気休暇を10日から90日に拡大」、「休職制度(1年)の新設」「年次有給休暇の半年単位の取得」等の改善をはかる。 ・2016年10月以降に採用となるスキルの高い期間雇用社員は、勤続5年を前に無期転換とする制度を創設する。	妥結
	無期労働契約への転換促進等	専門委員会を設立し継続協議	交渉中
	無期労働契約への転換ルール導入		継続協議
	障害者嘱託社員の処遇改善	無期労働契約への転換と合わせて検討	前進あり
	無期雇用化・転換(有期契約かつ3年以上勤続のキャスト【契約】)		継続協議
有期契約雇用から無期契約雇用へ転換する際の処遇等について協議する労使委員会の設置		継続協議	

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
無期労働契約への転換促進など (続)	有期雇用社員に対し5年間の契約期間満了前の早い段階で、無期労働契約への転換について方向性を示すこと	有期社員が安心して活躍続けられるよう、4年目の更新面談時に会社意向を本人へ伝達	妥結
	雇用年数が3年以上の職員に対する「無期転換権の付与」	・無条件で確立しているのは、14単組中10単組 ・条件付で制度が確立しているのは2単組(うち1単組が今春闘で改善要求)。2単組が要求した。1単組は要求通りの回答が得られた(2016年3月末で雇用年数が3年を超える職員に権利を付与し、2016年度中に権利行使が出来、2017年4月以降無期契約に転換することを認める)。1単組は、ほぼ要求通りの回答(2016年4月以降、雇用年数が3年を超え、無期を希望する職員に権利を付与する)が得られたが一部の雇用形態のみ無条件での転換権の付与が認められなかった。	妥結
	組合員・派遣社員の雇用確保	雇用確保に努力	妥結
	臨時・非常勤職員の処遇改善、雇用安定に関わって所管省庁通知による趣旨の徹底を図るとともに、パート労働法等民間労働法制の趣旨を踏まえた労働条件の確立	—	継続協議

(2)労働契約法を踏まえた均等処遇に関する取り組み

昇給ルールの明確化など	年間1回の昇給を年間2回の昇給	年間評価から半期毎の評価に変更し、年間2回昇給	妥結	
	モチベーション向上につながる対応(処遇の改善や評価に対する納得感の醸成に向けた対応等)	・評価を踏まえた給与加算の引上げ ・面接制度の充実(期中面接の追加実施)	妥結	
	評価制度の改善	・評価者教育の充実 ・制度内容の周知や評価の納得感向上に向けた指導の徹底	妥結	
	人材育成・能力開発に向けた対応	能力、キャリア開発を支援する仕組みの定着	妥結	
	契約社員の時給の引上げ	契約社員については、毎年時給20円の引上げ(定昇)を実施していることを確認	妥結	
	臨時雇の従業員待遇改善	昇給ルールの確立に向けて別途協議	前進あり	
	臨時社員の時間給改善	現行どおり	妥結	
	昇給ルールの導入・明確化	現行どおり	妥結	
	定期昇給制度の確立	全雇用形態で定昇が制度化されているのは、14単組中10単組。2単組で要求したが、継続協議	継続協議	
	賃金・評価制度の周知	事業所ごとに徹底	妥結	
一時金の支給	パート社員の基本給見直し 現行:時間定額850円 要求:各職場時給1,000円以上	有期契約社員の時間定額テーブルの改定について労使による委員会を設置し改定に向けて継続協議	継続協議	
	一時金制度の導入、整備	・パート社員に一時金制度の導入、平成28年12月支払分より、支給開始 ・一時金制度の導入の他、個人業績を踏まえた賃金水準の設定、積立年休の導入	妥結	
	一時金や退職金制度の導入	進展あり	進展あり	
	組合員に見合った一時金の支給	当該賞与月数の65%を基本とする	妥結	
	臨時・パート社員への一時金支給		継続協議	
	賃金改善、一時金について、臨時社員・嘱託者も社員の支給基準に準じて支給	準じた改定	妥結	
	一時金の支給対象者の拡大	一時金の支給対象者の拡大	妥結	
	一時金や退職金制度の導入	進展あり	進展あり	
	年間一時金の支給と制度化	要求通り		妥結
		要求月数の回答が得られず、一部の雇用形態では、制度化も実現しなかった。		妥結
夏季手当の支給	・0.5ヵ月～2.55ヵ月 ・30,000円～ ・社員に準ずる		交渉継続中	

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
一時金の支給(続)	年間臨時給(年間一時金)の支給	・30,000円～50,000円 ・1.0ヵ月～4.0ヵ月 ・勤務時間に応じて10,000円～30,000円	交渉継続中
	一時金の引上げ	2016年度限りの特別対応として、一時金を引上げ	妥結
	期間雇用社員の一時金の充実	2016年度に限り、夏季手当支給時に、一定のスキルレベルと所定労働時間に基づき、2,500円～10,000円を上乗せ支給	妥結
	一時金2日分の増額支給	現行どおり	妥結
	年度末手当の支給	100,000円	交渉継続中
	一時金 年間3.17ヶ月	一時金 年間3.17ヶ月	妥結
	一時金の支給(年35万、年12万、年10万[2組合]、正社員と同月数の年3ヵ月)	一時金の支給(年20万、10万、夏期8万+ α 、4万、3.3万+ α)	妥結
	契約社員への一時金支給	正社員と同水準または70～80%の水準にて支給(多数の組合で一時金支給は交渉)	妥結
	2016年3月31日時点に在籍の契約社員については、成果還元的位置づけでの「特別金」を夏季一時金支給同時期に支給	2016年3月31日時点で在籍する契約社員に対し、一時金を支給。対象者は支給日に在籍する社員と致します	妥結
	福利厚生全般および安全管理に関する取り組み	有期雇用社員の永年勤続表彰制度の導入	要求通りで確認
精勤手当の支給		50,000円	交渉継続中
レクリエーション補助費		年間10,000円/人	妥結
非正規労働者の食堂利用半額補助		非正規労働者の食堂利用額の半額補助(準社員のみ)。臨時従業員については、準社員登用試験を対象者に対し早期に実施することを確約。	妥結
福利厚生制度付与ポイント増		要求どおり	妥結
嘱託・パート等労働者の財形貯蓄制度の正規職員・社員との同水準化		一部協議単位で同水準化	前進あり
労災・通災害補償における直接雇用者と非正規労働者の同等補償		社員と同等程度の改定	妥結
派遣労働者への作業服、安全靴の貸与を社員同様に年1回		社員同様に基準を統一	妥結
健康保持・促進に向けた取り組みの充実(定期健康診断受診適用者範囲の拡大)		期間を定めて雇用される者の定期健康診断の受診対象者範囲について全ての者を受診対象者とする	妥結
健康保持・促進に向けた取り組みの充実(メンタルヘルス相談窓口の新設)		パート・契約社員のメンタルヘルス相談窓口の新設	妥結
業務状況の整理と過重労働の改善(専門社員)			交渉継続中
特別休暇制度や福利厚生制度の充実		・学童保育補助や介護補助等を含む「総合的福利厚生代行システム」の拡充をはかる ・育児時間制度(1日2回、各30分、正規の勤務時間が4時間超の者)については、2016年4月より2回分を一括取得できるよう改正する	妥結
臨時・シニア・パート・契約社員への忌服休暇・夏季休暇制度導入			継続協議
臨時員の病気休暇積立制度導入			継続協議
正社員と同様の特別休暇(有休)		まずは正社員と同様の内容の特別休暇(無給)で運用	妥結
慶弔休暇に関する就業規則を正社員と同様		継続協議	妥結
慶弔休暇の新設(正規社員と同様に付与)		新設(正規社員と同様の労働時間勤務の契約社員)	妥結
嘱託・パート等労働者の慶弔休暇・慶弔金の正規職員・社員との同水準化		一部協議単位で同水準化	前進あり
「カフェテリアプラン」の制度化		継続協議	継続協議
「公的資格等奨励金」の支給対象者とすること		要求通り	妥結
契約社員の待遇改善(福利厚生の充実、遠方への転勤制限)			交渉継続中
ワークライフバランス等の労働環境改善について、諸制度の創設・充実を図ること(13件)			ゼロ回答

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
保険会	社会保険の継続 1.任用の空白期間があっても社会保険を継続 2.年度途中の切り替えも継続 3. 事業主が変わっても期間が継続	1.15年度末46都道府県で可 2.単組でとり組み継続中 3.14年度末2県、15年度末2県で可	継続協議
	社会保険の加入状況の点検と適用促進	3つの施策(①一時金の導入、②個人業績を踏まえた賃金水準の設定、③積立年休の導入)を実施する	妥結
有給休暇の取得促進	年休半日取得を可能とする要求	年6日(12回)の半日単位取得を可能とする	妥結
	契約社員の半日休暇制度導入		継続協議
	年次有給休暇、半日単位での取得しやすい環境整備		妥結
	常日勤勤務者の契約社員に対し半日有給休暇の付与	要求どおり	妥結
	非正規労働者への特別有給休暇の適用	正社員に準じて適用	妥結
	休暇取得、昼休憩確保に向けた体制整備		継続協議
	休暇制度の改善	・夏季休暇及び特別連続休暇の有給化(3件) ・夏季休暇(3日)を特別休暇(有給)として創設 ・新規採用者の年次休暇について、採用日に「10日」を発行(12件)	妥結
	パート職制の処遇改善(結婚忌引休暇の有給化、夏季休暇の新設)	服忌休暇について1日のみ有給とする	妥結
	非常勤職員の休暇制度の改善を順次具体化	非常勤職員の休暇は、業務の必要に応じてその都度任期や勤務時間が設定されて任用されるという非常勤職員の性格を踏まえ、民間の状況との均衡や常勤職員の状況を考慮し、必要な措置を行ってきているところであり、引き続き民間の動向等を注視するとの回答	継続協議
	休暇の新設(契約社員の保存休暇)	・保存休暇(妥結) ・慶弔休暇新設及び社員と同様 ・創立休暇	交渉継続中 (一部妥結)
	特別休暇(有給)の本人結婚を4日から6日に	要求どおり	妥結
積立休暇制度の導入	要求どおり	妥結	
嘱託・パート等労働者の計画年次有給休暇制度の導入	一部協議単位で同水準化	前進あり	
育児・介護休暇制度の利用整備	育児・介護制度の正社員との格差是正	要求どおり確認(正社員基準と統一)	妥結
	各種の休暇・休業制度を契約社員にも適用する	要求どおり	妥結
	子が満9歳(小学校3年生)になる年度末安心して働くことが出来るよう、以下の制度を要求 ・育児フレックス制度の導入 ・子の看護休暇及び勤務制限(時間外労働、深夜勤務)の対象を満7歳から満9歳へ引き上げ(7件)	1. 育児支援に関する制度改定 ①2016年4月1日から、育児短時間制度、子の看護休暇、時間労働の制限、深夜勤務制限を、満7歳から満9歳の年度末までに引上げ。(7件) ②所定勤務時間が固定化された現行制度を改め、所定勤務時間を5～7.5時間の範囲内で個別に設定できる制度に変更をする。本制度は、10月1日導入を目指し、労使協議の上、準備を進める。(2件)	妥結
	臨時雇用者の出産休暇(配偶者)	臨時雇用者の出産休暇(配偶者)の改定	妥結
育児・介護休暇を雇用形態問わず利用できるよう整備	3つの施策(①一時金の導入、②個人業績を踏まえた賃金水準の設定、③積立年休の導入)を実施する	妥結	
再雇用者(定年退職)の処遇改善	基本給2%相当上乘せ	1,000円UP	前進あり
	定年再雇用者の労災・通災企業補償付加額に対して正規労働者と同等の補償	正規労働者を念頭に、一定水準の補償額に引上げ	妥結
	福利厚生費用の補助について、60歳以降の均衡処遇	福利制度において社員との均衡をはかった	妥結
	再雇用社員も同額の賃金改善		交渉中
	定年後再雇用者に対する評価制度の新設ならびに評価結果に基づく処遇の向上		継続協議
	再雇用者の処遇改善	月例賃金引き上げや退職慰労金制度新設	前進あり
	シニア社員の評価昇給制度の見直し	要求どおり改定	妥結
シニア社員組合員 旅行補助(8000円×年2回の支給)	要求どおり改定	妥結	

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
再雇用者（定年退職）の処遇改善（続）	シニア社員の処遇改善	食事代補助適用、公的年金が支給される年齢に達しないものに支給している賞与24万円加算を月度2万円支給に変更	妥結
	シニア職制の処遇改善	扶養手当の新設⇒子供のみ1人当5,000円を支給する、賃金制度改正⇒今後、労使で協議を進める、退職金制度改正⇒ゼロ回答、65歳定年制への移行⇒今後、労使で協議を進める	妥結
	定年退職雇用者の賃金引き上げとして、組合員のベースアップ妥結額(同額同率)を年額(12か月)換算し、一時金にて上乗せして支給する事を確認	「同従業員は労働協約に定める組合員ではないことから、専門協議会にて協議する考えにはない」との会社回答を受け収拾	妥結
	継続雇用者の公的年金不支給期間の一時金支給		継続協議
	再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み	3つの施策(①一時金の導入、②個人業績を踏まえた賃金水準の設定、③積立年休の導入)を実施する	妥結
	年金支給開始年齢引き上げによる無年金者の賃金設定の見直し	対応	
	シニア・マスター社員（定年後の再雇用者）の退職慰労金支給制度の動続1年あたりの支払月数を現行の0.4ヶ月から0.4ヶ月増の0.8ヶ月にすること	0.1ヶ月増額し0.5ヶ月とする	妥結
	退職金制度の新設		交渉継続中
	60歳以降の雇用規定、退職金規定の整備		交渉中
	平成28年4月までに62歳定年制に改正	要求どおり	妥結
	定年・再雇用 65歳まで延長		
	「再雇用制度」の確立	継続協議	継続協議
	定年再雇用者半日休暇制度導入	半日休暇制度設定	妥結
	じん肺の補償を60歳からシニアまで拡大	制度改訂を含め前向きに検討	前進あり
	再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み	専門委員会を設立し継続協議	妥結
	雇用と年金の接続について、当面は、2013年3月26日の閣議決定に基づき、職員の希望通りの再任用を実現するとともに生活水準の確保	雇用と年金の接続については、引き続き、平成25年の閣議決定に沿って、定年退職者の再任用を政府全体で着実に推進してまいりたい。その際、再任用者の能力と経験の一層の本格的活用を努めたい。 なお、この閣議決定に基づき、年金支給開始年齢の引上げの時期ごとに、改めて検討	継続協議
再任用職員の給与制度等については、その経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して改善することとし、公務員連絡会との十分な交渉・協議、合意に基づいて進める	再任用職員の給与の在り方については、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、職員団体の意見も聴きながら必要な検討を行っていく	継続協議	
再任用教員に関わる給料表(支給額)を定年前の70%相当(人事院勧告等での申し出による)とするよう求める。特に定年前と職務内容が変わらない者に関するもの。		継続協議	

(3)その他 (1)(2)以外の取り組み			
その他	契約社員の業務手当	新設	妥結
	慶弔金支給適用範囲を契約社員まで拡大	慶弔金支給催促における慶祝金、慶弔金および見舞金の支給対象に契約社員を含める	妥結
	短時間社員の定年年齢の変更	パートナー社員の定年年齢を満70歳とする	妥結
	能力開発・スキルアップ制度の充実	進展あり	進展あり
	労組への定期的な報告体制(採用・活用計画等)の構築	進展あり	進展あり
	昇給上限の撤廃		継続協議中
	任用の空白期間の撤廃 業務があれば任用させる	撤廃には至らないが、任用の空白期間が短縮した単組がある。	継続協議中
	最低時間単価協定の締結	前進回答なし	妥結
	アルバイト・嘱託者が年末年始4時間以上勤務した場合の特別出勤手当の新設		交渉中
	要求項目全般について、非正規も正社員に準じた適用	社会環境に応じて適切に対処	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
嘱託社員・再雇用者の組合員化	労働協約締結に向けて検討	前進あり
再雇用者の雇用期間延長	63歳→65歳とし、会社が必要とする人材については、70歳を限度に延長可	妥結
地域別最低賃金の引き上げ額以上の賃金改善や産業別最低賃金の保証	可能な範囲で改善に努める	妥結
すべての日勤者と1/2直者の昼休みを1時間とする	本社・研究20時間/年、工場日勤12時間/年の時間短縮	妥結
非常勤職員制度について、法律上明確に位置づけることとし、勤務条件等について常勤職員との均等待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用すること。	非常勤職員については、適切な処遇等を確保するため、その任用、給与、休暇等について、職員団体や各府省等関係方面の意見等も聴きながら、民間の状況等を踏まえ、法律、人事院規則等を必要に応じて改正し対応してきたところである。今後とも同様の考え方を基本に必要な見直しを行っていく	継続協議
期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と処遇の改善となるよう、適切な運用に努め、必要な改善措置を講じること。あわせて、常勤職員と同等の勤務を行っている期間業務職員の給与を「均等待遇の原則」に基づき俸給表に位置づけること。	期間業務職員制度については、各府省において、本制度を設けた趣旨に則った適切な運用がなされるよう、制度の周知徹底や助言指導を行うなどして取り組んでいるところであり、人事院として引き続き、より適切な運用が図られるよう努める	継続協議
勤続10年以上の契約社員(時給)を月給制		交渉継続中
祝日等の割増賃金を支給		交渉継続中
諸手当の改善・新設	・扶養家族手当の新設 ・アドバンスキャスト【無期契約】の住宅	交渉継続中
有期契約労働者の労働条件の改善(社員と同等)		交渉継続中
正社員との均等・均衡待遇の実現		交渉継続中
期間限定サポート社員の契約期間を2ヵ月から6ヵ月へ延長		継続協議
契約社員の処遇全般にかかわる改善に向けた労使委員会の設置		妥結
時間外勤務手当の割増率改善(25%→30%)	正社員同等の30%に引き上げ	妥結
契約社員への家族手当、住宅手当支給		交渉中
無期契約社員の処遇・労働諸条件を検討する労使協議会の設置		
非正規従業員の交替勤務手当の改定	交替勤務手当の改定	前進あり
全都道府県に在籍するキャスト(有期直接雇用契約)の時給の改善	地域別最低賃金のランクに準拠して平均3.3%の改善をはかる	妥結
契約社員の処遇を改善すること	能力に応じて待遇改善に努める	妥結
全都道府県に在籍するスタッフ(有期接雇用契約)の時給を改善すること	改善を検討	妥結
有期雇用契約スタッフの処遇を改善すること	改善を検討	妥結
業務量に見合った要員体制の確立	派遣社員の処遇を改善し要員確保に努める	妥結
「年次有給休暇」を正職員と同条件	要求どおり	妥結
「生理休暇」を正職員と同条件	要求どおり	妥結
「つわり休暇」を正職員と同条件	要求どおり	妥結
「リフレッシュ休暇」を正職員と同条件(リフレッシュ休暇:特別休暇を1日)	現行どおり	妥結
「産前産後休暇」を正職員と同条件	要求どおり	妥結
「妊産婦の通院休暇」を正職員と同条件	要求どおり	妥結
「永年勤続表彰制度」を新設	継続協議	継続協議
「結婚休暇」を正職員と同条件	要求どおり	妥結
「私傷病欠勤・休職制度」を正職員と同条件	継続協議	継続協議
「公的資格等奨励金」の支給対象者とする	要求どおり	妥結
「退職金制度(退職慰労金)」も確立(3単組)	退職慰労金制度を獲得(1単組)	妥結 継続協議
嘱託・パート等労働者の時間外労働に対する割増率・適用方法の正規職員・社員との同水準化	一部協議単位で同水準化	前進あり
嘱託・パート等労働者の教育・研修、学習会の正規職員・社員との同水準化	一部協議単位で同水準化	前進あり

その他(続)

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
その他(続)	嘱託・パート等労働者へのインフルエンザ予防接種費用補助の増額		継続協議
	企業内最賃の引き上げ		交渉中
	「名ばかり事業主」の解消		交渉中
	通勤交通費の支給		交渉中
	60歳以降の就労環境整備	進展あり	進展あり
	高齢期に備えた能力開発やライフプラン等の支援策を講じるための労使議論の場の設置	進展あり	進展あり
	直接雇用非正規従業員の賃金改善	有期雇用契約社員(準社員)については再雇用者に準じて賃金改善実施	妥結
	スタッフ社員の時給・平均2%引き上げ	平均2%の時給引き上げ実施	妥結
	パート・アルバイトについて、組合員に準じた賃金改善	前進回答なし	妥結
	非正規労働者も組合員の賃金改善を踏まえた対応		交渉中

2. ワーク・ライフ・バランス社会の実現(時短)に関連する取り組み

所定労働時間短縮	所定労働時間の短縮(休日増)	105日間の年間休日を6日間増やし、111日間とする。(年間所定労働時間2080時間から48時間の削減、2032時間となった)	妥結	
		休暇の改善(生理休暇の有給化)	未回答	
		国民の祝日が増えることによる、所定休日を1日増やす	妥結	
		有給休暇取得促進に努める	前進あり	
		営業利益が黒字を達成したとき、休日増 目標設定	前進あり	
		年間休日11日増	妥結	
		パースター休日1日増	前進あり	
		所定労働時間 4時間短縮	前進あり	
		所定労働時間の短縮(休日増)	年間休日3日増	妥結
			山の日の分の休日増の要求(7時間40分の削減)	継続協議
所定労働時間の短縮	契約社員の労働時間を1日8時間→7時間45分	妥結		
グループ本社企業組合よりグループ企業の所定労働時間2000時間未満の申し入れ	労働時間が2000時間を超えるグループ企業に対し、生産性の向上と労働時間短縮について引き続き取り組むようグループ本社より要望する	妥結		
時間外労働削減	「年間総労働時間協定」の締結	締結に向けて協議する	妥結	
	ノー残業デー設定	ノー残業デー推奨	前進あり	
		ノー残業デー2回/月	妥結	
	定時退社日や休日出勤ゼロデーの設定		継続協議	
	年間360時間を超える超過勤務を認めない		継続協議	
	長時間残業者の対策 時間外・休日労働削減への取り組み	労使で対策する	前進あり	
	36協定の締結対応	時間外労働の事前申請の徹底、計画年次有給休暇取得の徹底、NO残業デーの徹底、時間外労働可能枠の	妥結	
	1年間の時間外労働合計時間の10%縮減	各単組で通年で対応		
有給休暇取得促進	有給休暇の日数の引上げ		継続協議	
	年間の年次有給休暇取得日数の1日増加	各単組で通年で対応		
	有給休暇取得日数(5日)の義務化		継続協議	
	年次有給休暇の計画的付与制度導入		継続協議	
	初年度有給休暇付与日数の増加		継続協議	
	年次有給休暇取得促進	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	妥結	
	有給休暇取得率向上	一斉有給休暇3日	妥結	
	有給休暇取得率向上	有給休暇7日以上取得に向け施策	前進あり	
	連続勤務日数の上限設定		継続協議	
	年次有給休暇を2日以上取得できる職場環境整備	職場環境整備に努める	妥結	
年次有給休暇取得促進	リフレッシュ休暇として公休2日+年休1日を組合わせた取得を推進する	妥結		
連続特別休暇日数の拡充	実現せず	妥結		

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
有給休暇取得促進 (続)	半休取得回数上限の撤廃		継続協議
	有給休暇半日単位取得制限の増、廃止	年次有給休暇の半日単位取得 現行年間12日までから年間20日までに増加	妥結
		半日有給休暇12回/年→24回/年	妥結
		半日有給休暇12回/年→16回/年	妥結
	普通休暇の時間休導入		継続協議
	積立有給休暇の用途を追加	積立有給休暇取得制限に子の看護等を追加	妥結
		(改訂)二等親以内の親族の介護→親族の介護 (追加)満50歳以降の転職の準備、不妊治療	妥結
	積立年次有給休暇制度の運用確認 (年次有給休暇の優先利用)	年次有給休暇を優先利用することを確認	前進あり
年次有給休暇の積立限度の拡充と積立年次有給休暇の限度撤廃	実現せず、引き続き労使での意見交換	継続協議	
インターバル規制	11時間のインターバル規制の導入	要求通りで確認	妥結
	勤務間インターバルの設定	労使委員会の設置	前進あり
その他	業務分担と人員配置の最適化		継続協議
	リフレッシュ休暇新設		
	技術開発部門のフレックス制度導入		