

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 第5回中央 委員会	1)底上げ・格差是正と働き方改革に重点的に取り組む 2)デフレ懸念と将来不安の解消に向け賃上げを継続する 3)闘争推進のため「顔の見える共闘」を強化する	「賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる」ことを基本に、賃金水準別に要求基準を設定する。 【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】 格差是正を強く求め、賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。賃金体系維持分が明確でない場合は、要求総額として、9,500円または4%を基準とする。 ※格差是正の観点から、賃金体系維持分に賃金引き上げを加えた要求総額が9,500円または4%基準に満たない場合は、可能な限り上乘せの要求をする。 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】 格差是正の必要性を踏まえ、部門ごと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】 目標水準に向け部門ごとに要求基準を設定する。	・最低賃金の引き上げ、協定化 ア. 正社員組合員に適用する最低賃金の協定化 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。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て協定を結ぶ。なお、都道府県ごとの法定最低賃金(自社の月平均所定労働時間×都道府県ごとの法定最低賃金額)を下回ることのないよう確認する。 最低賃金額は平均賃金と同基準を基本に引き上げる。ただし、上記水準に未達の場合は、速やかに達するように上乘せして引き上げる。 なお、特定最低賃金の改正、新設に向け、該当部門が基幹的労働者の定義と都道府県ごとの要求基準を決定し取り組む。 イ. 扶養人数別または年齢別最低賃金の確保 下記を参考に扶養人数別または年齢別に最低賃金を設定し確保する。 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) ・初任給の引き上げ 2017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) 167,000円基準 大卒(基本賃金) 208,000円基準 賃金体系の出発点として少なくとも平均賃金と均衡ある引き上げを要求する。	年間5カ月を基準に各部門で決定する。 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無期労働契約、正社員への転換制度の整備 ⑤不合理な格差の点検、改善 ⑥人事処遇制度、福利厚生等の改善 ⑦休暇、休職制度、労働時間の改善 ⑧雇用管理の改善	①平均賃金の引き上げ 昇給昇格制度等により賃金体系維持分が明確な場合は、賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。賃金体系維持分が明確でない場合は、正社員(フルタイム)組合員との均等・均衡をはかるよう要求総額を決定する。格差是正の必要な場合は、正社員(フルタイム)組合員以上の要求を行う。 なお、短時間組合員の労働内容、働き方の区分に応じて適切に要求を設定する。 ②最低賃金の引き上げ、協定化 最低賃金額は正社員の18歳最低賃金額の時間換算額または、地域別最低賃金110%とし、都道府県ごとに示す金額以上とする。 最低賃金額は平均賃金と同基準で引き上げる。ただし、上記水準に未達の場合は、速やかに到達するように上乘せして引き上げる。 なお、特定最低賃金の改正、新設に向け、該当部門が基幹的労働者の定義と都道府県ごとの要求基準を決定し、取り組む。	①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。 ②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「転居を伴う転勤に応じることを要件とする」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。 ③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(賃金は全額保障する)。 ④女性活躍推進法の取り組み ア. 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。	①労働時間の短縮、改善 <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、部門ごと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 ①時間外・休日労働の上限時間 36協定締結指針で定める上限時間の範囲内で、業務の繁閑や時間外・休日労働の実績を踏まえ、可能な限り少ない時間数で協定化する。 ※時間外労働は深夜時間帯にかからないようにする。 ※限度時間は所定労働時間を越えた労働時間および休日労働を含むものとする。 ②特別条項について 特別条項付き時間外・休日労働協定は、締結しないことを原則とする。やむなく締結する場合でも、過労死認定基準に留意し、また、あくまで一時的突発的な事情への対応として、厚生労働省「時間外労働の限度に関する基準」の年間の限度時間を目安とし、極力限定した内容とする。 ③割増率 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。 ④連続労働時間規制 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後にまで及んだ場合は、その時間は勤務したものとみなす。なお、具体的取り組みは部門ごと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て取得を促進する。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%消化に取り組み。 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。また、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「ブランチくるみん」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て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3年以上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日の介護休業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な協力や配慮、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き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					

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	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 自 治 労 通 方 針 決 定 日 ・ サ ー ビ ス ・ 金 融 共 同 連 絡 会 議 1 月 27 日	地方公務員賃金は、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、春闘期から公務員賃金改善にむけた取り組みを進め、連合方針、公務員連絡会を踏まえ、賃金の水準改善にこだわって取り組みを進める。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%を加えた4%程度を賃上げ要求基準とし、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・中小については時給1,010円以上の確保をはかる。	到達目標とするポイント賃金をめざしつつ、少なくとも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する。 <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> ①自治体最低賃金(月額155,800円以上、日給7,790円以上、時給1,010円以上)の確立 ②「賃金カーブ維持相当分4,500円 + 賃金改善分6,000円」以上の引き上げの実施 <公営競技評議会> ①臨時・非常勤等職員の賃金g引き上げ目標に準じ、時給1,010円以上を要求 <全国一般評議会> ①13,500円以上(平均賃上げ・定昇相当分)の引き上げ ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上、または絶対額1,000円以上の実現 ③雇用形態にかかわらず、月額155,800円以上(日額7,790円以上、時給1,010円以上)を最低賃金とすること	自治体に雇用されるすべての労働者、地域公共サービス民間労働者を対象とする自治体最低賃金を確立し、月額155,800円(国公行(一)1級13号俸)以上、日給7,790円(月額/20日)以上、時給1,010円(月額/20日/7時間45分)以上として要求。	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の課題に対する取り組み ④雇用継続、処遇改善、法整備にむけた首長・議会対策の強化 ⑤非正規労働者10万人組織化の取り組み	【賃金要求】 ①自治体最低賃金を時給1,010円(国公行(一)1級13号俸相当155,800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。 ②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。 ③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】 ①通勤費用(費用弁償を含む)について全額支払うこと。 ②時間外勤務手当(追加報酬)について全額支払うこと。 ③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。また、常勤職員との時間比例による均等待遇をはかること。 ④健康診断について、6ヵ月以上勤続(見込み)・通勤20時間以上の職員に実施すること。 ⑤雇用保険・健康保険・厚生年金について、法定基準を最低に加入させること。とくに、厚生年金の加入対象が20時間以上に拡大したことを受けて、すべての対象者を速やかに加入させること。 ⑥2009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。また、保育士・介護職員については、人材確保の観点から民間でも処遇改善がはかられていることを踏まえ、賃金改善を行うこと。 【均等待遇(賃金)】 ①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。 ②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。 ③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。 ④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28日に「男女がともに担う自治労界本部代表者会議」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女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の特定(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。 ③あらゆるハラスメントのない適度な職場を実現するためにも、総合的なハラスメント防止にむけた研修の充実と相談体制の確立など、必要な措置について労使で確認する。また、本部が作成する「パワハラ予防・解決マニュアル(仮称・2017年1月発行予定)」を活用し、対策をはかる。	①自治労の目標である1800時間を早期に実現し、ゆとりある生活を送るためにも、当局の責任として勤務時間の管理をさせるとともに、労使による時間外勤務の縮減に取り組み、また、年次有給休暇の完全取得等に取り組み。 ②地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律を踏まえ、両立支援制度の改善を行うこと。 ③育児休業および介護休業に関わる期間の給与上の取り扱い、全期間勤務したものとみなし、昇給、一時金、退職手当に関する不利益を解消すること。また、賃金格差が生じないように配慮すること。 ④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取り組み、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をむけて、下記の事項について要求する。 ①窓口業務をはじめ、地方行政サービスにおける安易な民間委託は行わないこと。委託に関する何らかの検討を行う場合でも、必ず事前に組合との協議を行うこと。 ②偽装請負を行わないこと。 ③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。 ④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。 ⑤災害時の業務の体制、取引先・委託先などと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。 ⑥2015年12月から義務化されたストレスチェックについては、引き続き、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。また、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。	【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時から取り組みを進める。とくに、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2016」に盛り込まれた「トップランナー方式」の早期拡大、民間委託状況等の「見える化」の徹底・深化・拡大等に対し、政府・国会対策を強化する。 【よりよい地域医療・福祉にむけた春闘の取り組み】 ①安心の地域医療・福祉を守るため、地域における医療、介護、福祉の連携を強化し、多様化・複雑化する社会保険ニーズに対応するとともに、これらのサービスを支える人材の確保・処遇の改善にむけた取り組みを行う。 ②連合の「クラシノコアゲ応援団! RE NGOキャンペーン第2弾」(以下、「クラシノコアゲキャンペーン」)に連動して行われる、社会保障分野における政策実現にむけた取り組みに積極的に参加する。	2月8～15日	3月17日
生 保 労 連 方 針 決 定 日 1 月 17 日	【営業職員関係】 (1)営業支援策の充実 ・営業職員の収入の向上をはかるべく、営業支援策の充実を最重要課題として最大限の取組みを行う。 (2)賃金改善 <月例給与> ・「営業職員の実質的な収入の向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実等について最大限効果的な取組みを行う。 <臨時給与> ・各組合は主体性を発揮する中で、「現行水準の確保・向上」をめざして取り組む。 【内勤職員関係】 ○諸情勢や組合員の期待・納得感等を総合的に判断し、「組合員の生活の安定・向上」および「『人への投資』を通じたモチベーション・働きがいの向上」、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、現行水準を確保した上で、最大限「年間総収入の向上」に取り組む。 <月例給与> ・「現行水準の確保・向上」をはかる。 <臨時給与> ・「現行水準の確保・向上」をはかる。各組合は、可能な限り、規定上の引上げもしくは昨春闘で獲得した特別対応分の確保・向上に取り組む。	○パート・(有期)契約労働者の処遇改善に向けた取組みは、均等・均衡処遇の観点からもますます重要性を増しており、労働契約法・パートタイム労働法等への対応も含め、以下の点について、各組合の主体的な判断に基づく積極的な取組みを推進する。 1. 労働条件等の実態把握・点検 2. 賃金等、人事処遇システム 3. 福利厚生 4. 職場環境	○男女雇用機会均等法および女性活躍推進法等の趣旨や、政府・各界の女性活躍推進に向けた動きを踏まえ、生保労連の『『男女共同参画』の着実な前進に向けた中期取組み方針<2014.1-2020.8>』に沿って、チェック・提言の取組みを推進する。また、各組合における女性活躍推進法への対応状況をフォローする。 ①直接差別・間接差別の解消 ②コース別雇用管理制度の適正な運営 ③ポジティブ・アクションの推進 ④能力開発・キャリア支援策の充実 ⑤妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止 ⑥ハラスメントの解消	○生保労連の「ワーク・ライフ・バランス中期方針<2014.8-2020.8>」に沿って、以下の点について、各組合の主体的な判断に基づく積極的な取組みを推進する。 1.総労働時間の短縮 2.両立支援制度の拡充・活用促進 3.健康増進・職場環境の改善 ※なお、治療と職業生活との両立についても、社会的ニーズが高まっていることに鑑み、それを可能とするための取組みを両立支援制度の拡充・活用促進の取組みメニューに追加する ○また、今春季においては「両立支援制度に関する取組みのさらなる推進」を「統一共闘課題」として位置付け、全組合参加の下で取組みの一層の前進をはかる。	【60歳以降の就労環境の整備】 ○高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、定年後再雇用者の対象職務の拡大や適正な処遇の実現、当該者の様々なニーズに対応した就労環境の整備等に向け、各組合の主体的判断の下で取組みの前進をはかる。	【営業職員関係】 2月3日 【内勤職員関係】 3月3日 ※いずれも「要求提出期限」と位置付け	【営業職員関係】 3月3日 【内勤職員関係】 4月5日 ※いずれも「回答期限日」と位置付け					

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・金融 共 産 別	損保労連 方針決定日 3月8日 (予定)	【基本姿勢】 私たちを取り巻く環境の変化と 現在の職場の実態をふまえ、 「賃金水準の中長期的な維持 ・向上」および「創造性豊かな 働きにつながる環境整備」をめ ざす取り組みを徹底的に展開 する。	月例給、臨給・賞与、諸手当な どの労働諸条件の改善に取り 組めます。	前述の賃金方針に包含	前述の賃金方針に包含	前述の賃金方針に包含	前述の賃金方針に包含	女性活躍推進の趣旨が依然とし て十分に理解されておらず、女性 の労働時間が長時間化するなど の問題が生じている職場や急激 に役割変革がすすめられ、安定 的な業務運営や人材育成に支障 を来している職場もあることから、 取り組みの趣旨の十分な説明を 求める。	育児・介護に関する制度利用 者を支える職場への支援が依 然として十分ではないため、 職場における取り組みのみで は制度利用者を支え続けるこ とに困難さを感じている組合 員や、このような状況に不安を 感じている制度利用者が一部 に見受けられることもふまえ、 仕事と生活の両立ができる環 境の実現に向けたさらなる制 度の整備・拡充や周知のほ か、制度利用者を支える職場 に対するさらなる支援を求め る。	取り巻く環境変化にと もなう業務の多様化・ 高度化に対して労働 時間の増加によりカ バーしている職場が 一部に見受けられる 実態をふまえ、長時 間労働の是正に向け たワークルールの構 築に向け、さらなる業 務削減・効率化の推 進を求める。	3月9日 (予定)	
連 絡 会 議	サービス連合 方針決定日 1月18日	○2014～2016春季生活闘争の 歩みを継続し、すべての加 盟組合で中期的な賃金目標 「35歳年収 550万円」の実現 にむけ「指標」などを活用し、 年収改善とりわけ月例賃金 の引き上げにこだわった要 求基準策定に取り組む。 ○労働条件の底支え・底上げ のため契約社員やパートタイ マー等の待遇改善 ○最低保障賃金の協定化、労 働環境整備のため総実労働 時間短縮などに取り組む。 ○サービス連合で定義した賃 金改善に係る用語について 理解を深め、加盟組合と取 組み方針の共有化をはか る。 ○賃金の基礎知識の習得や最 低保障賃金の意義の理解を 深めるとともに、定昇制度な ど賃金制度が明確でない加 盟組合は、早期に賃金制度 構築にむけた議論に取り組 めるよう「2017春季生活闘争 賃金要求マニュアル」を発行 し、加盟組合の取り組みの一 助となるようその活用促進に むけた周知につとめる。 ○賃金制度が未整備な加盟組 合に対しては、要求作成段 階から支援を行うこととしま す。 ○総合労使協議体制の確立に むけた考え方を共有し各加 盟組合の組織強化をはかり 要求の実現にむけ一体と なって取り組む。 ○具体的な要求基準 ①正規労働者の実質的な賃金 の改善をはじめとした年収改 善への取り組み ②賃金改善や均等均衡待遇の 実現、無期労働契約への転 換を軸とした契約社員や パートタイマー等の待遇改善 ③産業全体の賃金の底上げを 目指した最低保障賃金の協 定化 ④年間総実労働時間短縮 ⑤両立支援・男女平等社会の 実現 ⑥60歳以降の雇用確保	○賃金 すべての加盟組合は、賃金カーブを維持し たうえで、0.5%以上の実質的な賃金水準の改 善に取り組む、月例賃金を引き上げる。 ○最低保障賃金（全従業員対象最賃） 法定地域別最低保障賃金に10%を上乗せし た時間額で設定。(月額は観光・航空貨物業基 準) 東 京 1,026円/169,300円 神奈川 1,023円/168,800円 大 阪 972円/160,400円 埼 玉・愛 知 930円/153,500円 千 葉 927円/153,000円 京 都 915円/151,000円 兵 庫 901円/148,700円 静 岡 888円/146,600円 三 重 875円/144,400円 広 島 873円/144,100円 滋 賀 867円/143,100円 北海道 865円/142,800円 岐 阜 854円/141,000円 栃 木 853円/140,800円 茨 城 849円/140,100円 富 山・長 野 847円/139,800円 福 岡 842円/139,000円 奈 良 839円/138,500円 群 馬・山 梨 835円/137,800円 岡 山・石 川 833円/137,500円 福 井 830円/137,000円 新 潟・和歌山・山 口 829円/136,800円 宮 城 823円/135,800円 香 川 817円/134,900円 福 島 799円/131,900円 島 根 790円/130,400円 山 形・愛 媛 789円/130,200円 青 森・岩 手・秋 田・徳 島 788円/130,100円 鳥取・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・鹿児島 787円/129,900円 宮 崎・沖 縄 786円/129,700円	○業種ごとに補足基準 を定める ※ホテル・レジャー業 すべての加盟組合が 要求基準での協定 化を目指して要求す ることを徹底。ただ し、当面は最低保障 賃金の必要性につ いて労使で理解を深 め、企業内最低保障 賃金の引上げや対 象者限定の協定化 に取り組む。 ※観光・航空貨物業 当面は各加盟組合 が対企業交渉による 企業内最低保障賃 金として協定化を進 める。 月額は、時間給× 165時間(100円単位 切り上げ)で設定。時 間額との整合をはか るために、月の所定 に時間額をかけて算 出することを可能と する。	○一時金 すべての加盟組 合は、前年同年齢 者の一時金水準 の確保に取り組ん だうえで、「35歳年 収550万円」の実 現のための「指標」 を活用し水準の引 き上げに取り組 む。「指標」を活用 しない加盟組合の 年間支給月数は 年間4ヵ月相当と し、既に4ヵ月を確 保している加盟組 合は前年実績以上 を要求とする。 業績連動一時金 導入組合は、固定 支給部分への配 分拡大を行う。	①不条理な労働条件の是正 ・慶弔休暇・通勤手当・時間 外割増率を正社員と同水 準 ・福利厚生施設・安全管理 に関わる災害時の備品等 について全員が利用可能と する ・有期契約労働者の労働条 件全般を点検し、労働条件 を相違させることが合理的 でないと判断される労働条 件の是正 ②正社員と整合性が確保され た人事・賃金制度の導入 ・一時金の支給や昇給ル ール策定	①月例給労働者について は、サービス連合の契約 社員の賃金実態を基に算 出された、年齢間差を 2,600円と試算し、0.5%以 上の実質的な賃金改善部 分を加えた3,500円以上の 賃金改善を行う。 ②時間給労働者について は、サービス連合の時間 給労働者の賃金実態や、 法定地域最低保障賃金の 引き上げ額などを総合的 に判断し、26円以上の賃 金改善を行う。	○サービス連合「両立支援・男女 平等社会の実現にむけた統一 対応」について、引き続き統一 対応達成にむけ、以下の重点 事項を定めて取り組む ①小学校就学前までの育児に伴 う短時間勤務制度の確立 ②子の看護休暇および介護休暇 制度の有給化 ③各加盟組合が「男女平等推進 計画」で定めた具体的な取 組み項目に取り組む。また、職 場における男女平等の実現に むけて、職場における男女平等 と男女間の賃金格差や女性の職 業生活における活躍の推進(女 性活躍推進法)の定着・点検な どにも取り組む。	○総実労働時間1800時間実 現にむけて、サービス連合 第3期アクションプランに基 づくABCDE各グループ毎 に設定された①から④の項 目に取り組む ①所定内労働時間の削減 ②時間外労働時間の削減 ③年次有給休暇の取得拡大 ④労働環境の整備等	○希望者全員が65歳まで就労 が可能となる制度の確立に むけ取り組む ○無期労働契約への転換(改 正労働契約法への対応) ①正規労働者への登用機会 設定 ②通算5年を超える有期契約 労働者の無期労働契約へ の転換について早期に定め られるよう取り組む ③無期転換後の労働条件に ついて、転換前から引き上 げるようつとめる。 ④無期転換の申込権が発生 する要件と行使期間の契約 更新時に書面で明示する。 ⑤無期転換の申し込みは書面 にて行う。 ○その他の労働条件の向上に 関する要求にあたっては、 サービス連合で定めている 諸基準などを活用し、取り組 む。 ※労働基準法など法律の改正 が検討されているものや、改 正育児・介護休業法など施 行されているものについて は、それらの動向に注視し ながら、必要に応じて対応 する。	原則2月 末 日まで	3月13日(月) ～17日(金) ※集中交渉 期間

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	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 全銀連合 方針決定日												
全国農団労 方針決定日 2月10日	<ul style="list-style-type: none"> 労働者のモチベーションを引き上げ、生活の維持 向上を図るためにベースアップによる月例賃金の改善をはじめとして労働条件全般の引き上げを目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> 定昇及び定昇見合い分の確保プラス2%程度のベースアップ要求とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 県内格差で比較低位の賃金水準にあるところは「率」だけでなく、定昇プラス2%程度のベアに加えて県平均賃金との格差是正分を「額」で要求する。 		<ul style="list-style-type: none"> 改正労働契約法第20条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を踏まえ、職務内容や異動、研修等を含む労働条件 待遇を正職員と均等なものとするよう求める。 2018年4月から実施される有期雇用契約の無期転換に向けた体制整備を要求する。また本人の希望に基づき正職員登用やその制度化を図るよう要求する。 無期転換を避けるための雇止めは絶対に認めない。5年に満たない有期雇用であっても合理的な理由がない限り、雇止めができないことを明確にさせると共に、5年に満たない労働者に対しても、法改正の主旨を踏まえて無期転換を図るよう求める。 忌引き等の特別休暇に関しても正職員と同様の制度を適用することを要求する。 通勤手当等の各種手当の支給水準も正職員と同様とすることを求める。 退職金や一時金に関しても可能な限り制度化を求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての非正規労働者の賃金引き上げを求める。 そのために「企業内最低賃金」の確立を要求する。具体的には、月額を高卒初任給とし、日額は月額の21分の1、時間額を日額の7.5分の1とするよう求め、時給がその水準に達していない非正規職員は最低賃金(時間額)に引き上げるよう要求する。 	<ul style="list-style-type: none"> 男女や正規・非正規などで差別や格差のない職場を追求する 男女間の賃金格差はもとより、運用面での実質的な昇給・昇格格差をなくす。 女性活躍推進法の行動計画策定にあたっては、労働組合が参画した労使委員会や労使協議などで定期的に数値目標の達成状況や取り組みの実施状況の点検・評価を実施するよう求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスを実現するための労働時間縮減と、そのためのルールを追求する 時間外労働の削減に向けた具体的方策の策定を要求する。その際は、単なる「ノー残業デー」の設定だけではなく、各職場で時間外労働が発生する原因を明らかにし、その原因を除去する取り組みを労使で行う。 年休の取得拡大に向けた計画付与を導入する際は職場討議を踏まえた労使協議を行い、確実な取得を担保する。それらを通じて、年間総実労働時間1,800時間以内を目指す。 季節によって閑繁のある業務に関しては、労使協議に基づく年間変形労働時間の導入も検討する。 振替休日は事前に振替日を労働者と協議の上で指定し、確実に取得できるルールを確立する。 特別条項付き36協定の上限時間設定の短縮に向けた労使協議を行うよう求める。 特別条項付き36協定を締結する場合は上限の6カ月から大幅に削減する取り組みを行う。 仕事と育児、仕事と介護の両立支援に関しては、制度や「行動計画」の策定にとどまらず、改正育児・介護休業法を踏まえて、実効性のある両立支援に向けた職場環境を整備するよう求める。 50人未満の事業所でも必ず産業医・保健師等によるストレスチェックを実施するよう求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 総てのハラスメントを一掃させる セクハラ・パワハラを救済するために職場の相談窓口で専門的な知見を有する相談員を男女の複数人配置するよう要求する。また、厳正・中立なヘルプラインを外部に設置することを求める。 役職員の意識啓発のため、セクハラ・パワハラに関するアンケートを年に1回実施するよう求める。同様に、ハラスメントをなくすための研修を強化し、職場内でパワハラ防止ガイドラインを設定するよう求める。 利用者や取引先など農協の職場外にも「ハラスメントをなくし、人権を尊重する」旨の意識啓発を行うよう要求する。 雇用延長・再雇用者の働き方に関するルールを確立する 高齢者・再雇用者の働き方や能力の開発・活用、セクシオン、処遇に関する労使協議を早急に開始するよう求める。 その際は、高齢者・再雇用者のキャリアを活かせる職務内容とし、処遇に関しても労使協議を踏まえた集団的労使関係での合意を前提とするよう求める。 	3月6日	3月21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	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 産 別	全 労 金 方針決定日 1月27日	連合方針に加えて、2016年度運動の基調をベースに、①全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、働く者を守る様々な運動に積極的に参画するとともに、運動の底上げを図る、②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」の実現に取り組む、③「健康経営」の観点を含め、労金業態で働くすべての労働者が健康で平等に安心して働き続けることができる職場環境を整備する、④労働金庫事業の健全な発展と社会的役割の発揮に向け、労働組合のチェック機能を強化するとともに、労使共通認識のもと、2017年度の事業がスタートできるように交渉・協議する、の4点を基本スタンスとする。	労金業態における正職員の賃金カーブ維持相当分(3,999円(加盟14単組の単純平均))を確保したうえで、「底上げ・底支え」の観点から、「最低賃金」の引き上げ要求と連動した取り組みを含めた賃金表の書き換えを要求する。	労金業態に働く労働者の「底上げ・底支え」「誰もが時間額1,000円」をめざす観点から、「最低賃金に関する確認書」に基づき、最低賃金の引き上げに取り組む。具体的には、連合方針(2%程度)に加えて、2016年の地域最低賃金の引き上げ額が22～25円であったことを踏まえ、短期間労働者も含めて、月額 146,300円、日額 6,970円、時間額 950円、以上に引き上げることを目指す。また、関連会社については、中央協定を踏まえ、経営側に対して、関連会社への適用を要請するよう求める。	正職員の年間一時金は「基礎一時金(4.0ヵ月)+業績手当」で組み立てる。なお、業績手当の要求月数については、2016年度年収に加えて、2016年度決算見込みや、中期的な見通しを含めた金庫を取り巻く経営環境等を勘案し、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(※2017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、経営側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、全労金「正職員への登用制度に関する統一的な考え方」に基づき、実績や運用を検証した上で、登用基準やルール等の見直しに取り組む。 ③年間一時金について、すべての雇用形態で、正職員と同様に年間一時金の制度化(1ヵ月)に取り組む。また、すでに制度化されている場合は、能力・役割等を踏まえるとともに、「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。 ④私傷病になった際の雇用不安を払拭する観点から、「私傷病・欠勤休職制度」を正職員と同様となるよう整備するとともに、60歳以降の「継続雇用制度」の確立に取り組む。 また、以下の内容については、単組のこの間の取り組みや到達状況を踏まえ、単組が判断して要求する。 ⑤退職金制度について、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基本とした上で、「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。 ⑥正職員と同条件の諸休暇の付与、諸手当の支給、福利厚生制度の適用等の実現に取り組む。	嘱託等労働者に適用する人事・賃金制度で示されている能力・役割と、正職員の人事・賃金制度や職場実態を踏まえ、「公正処遇・均等待遇」が図られていない場合は、賃金改善に取り組む。また、一時金とあわせて年収 200万円以下の嘱託等労働者については、年収が 200万円以上となるよう賃金改善に取り組む。加えて、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。引き上げ額は、時間額40円、月額 5,000円を目安とする(定期昇給相当分を含む)。	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2次男女平等参画推進計画」の実践、並びに、改正「育児・介護休業法」の周知・点検をはかるとともに、マタハラ・パタハラ・ケアハラ等、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを展開するよう、経営側に働きかける。また、女性活躍推進法「行動計画」や次世代法「行動計画」の進捗状況を労使で共有し、課題の解決に向けた具体的な取り組みを展開する。加えて、健康状態や不妊治療等による休暇の保障として活用する「積立休暇制度」の導入に取り組む。	「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」の取得促進等、総労働時間の短縮に向けた取り組みを展開する。また、時間外・休日労働協定の見直しや厳格な運用等、ワークライフバランスのとれた働き方の実現に向けて、具体的な対策に取り組む。	労金業態で働くすべての職員が、健康で働き続けることができる環境を整備するため、「労働安全衛生法」に基づくストレスチェックの実施状況や、特定保健指導、一次・二次受診勧奨等、事業主としての実態を検証したうえで、産業界・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。また、「健康経営」を経営課題と位置づける観点から「健康管理の取り組みに関するガイドライン」等を見直したことを踏まえ、経営側が策定する「行動計画」の実現とあわせて、健康管理に関わる共同宣言等、労使共同による取り組みを展開する。	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て、2016春季生活闘争と同様に、労働金庫で雇用された職員の働き方の選択肢を拡げることを目的に、結婚・育児・介護を検証したうえで、本人・家族の健康状態、配偶者の転勤等を理由に退職した職員について、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(ジョブリターン制度)の構築に取り組む。	3月6日	3月28日
ヘルスケア 共 産 別	ヘルスケア 労協 方針決定日 1月20日	・医療・介護・福祉職などの賃金水準の引き上げ。 ・非正規雇用職員の賃金・労働条件の改善と正規雇用職員化	・ベア要求を基本とするが、実情を踏まえ各構成組織で決定する	・企業内最低賃金の協約化を目指す	・各構成組織の実績を踏まえ要求基準を決定する	・正規雇用職員との均等待遇を求める。 ・正規雇用職員への転換ルールの明確化。	・時給の引き上げを求める。 ・月給制の非正規雇用労働者の賃金については、正規雇用職員と同等の賃上げを求める。 ・引き上げ額については、各構成組織の実情で決定する。	・各種手当について、世帯主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、男女差別是正の取り組みをすすめる。	・長時間夜勤労働の職場実態に応じた改善。 ・時間外労働を含む長時間労働の解消。 ・育児・介護休暇の有給化と男性の取得促進。 ・有給休暇取得率の向上。	・管理職(中間管理職を含む)をはじめ、職員への労働法制への理解を深める。 ・職員間や患者・利用者からの各種ハラスメントへの理解と防止を図る。 ・離職が多い職種について離職理由の把握に努め、その原因の解消を図る。	各構成組織ごとに決定	各構成組織ごとに決定	

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	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	全信労連 方針決定日 2月12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、昨年4月1日に施行された女性活躍推進法の趣旨を再確認し、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る等、ポジティブ・アクションの推進に取組む。	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、ワークルールの徹底や特別条項付き36協定の適切な上限時間の設定等について労使協議を行う。また、年次有給休暇の取得率向上に向けた環境整備について、労使が一体となって取組む。	「風通しの良い活力ある職場」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、ストレスチェックの実施および結果の集団分析、メンタル不調の原因となるすべてのハラスメント（パワー・セクシュアル・マタニティ等）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向けて積極的な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	
共 産 連 絡 会 議	労済労連 方針決定日 1月26日	・賃金カーブ維持分を必ず確保する。 ・個別の状況に応じて柔軟かつ積極的に協議・交渉を行っていくこととし、目安として2016年4月1日現在の35歳ポイント所定内賃金の加盟単組平均額を到達水準に設定。	・ミニマム運動課題として最低賃金協定の締結をすすめる。	・年収ベースの維持にこだわった取組みをすすめる。			・ミニマム運動課題として、全単組で時給37円を目安とした賃金引き上げに取り組む。		・育児のための短時間勤務制度について子が小学校3年生を終えるまでの期間に適用を拡大する。 ・障がいのある子を養育する場合は勤務時間を6時間とし、子が満20歳の誕生日後に最初に到達する3月まで認める。 ・介護のための短時間勤務制度ならびに介護休業制度それぞれについて、取得可能日数を対象家族一人あたり365日とする。 ・「治療と職業生活の両立支援に関する取組み」として、柔軟な勤務形態や休暇制度などについて課題提起を行い、労使で制度の必要性について認識を一致させ、導入に向けた検討に着手する。			3月1日～ 3月10日	3月21日～ 3月31日