

**2017春季生活闘争および通年(2016年9月～)における
非正規労働者の労働条件改善と労働時間短縮に向けた具体的な取り組み内容**

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. 非正規労働者の労働条件改善に向けた取り組み

(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		再雇用、期間従業員、パート・アルバイト、派遣、の正社員登用の促進(要求17単組のうち、再雇用者については6組合がで制度化、他残りは継続協議中)	一部妥結 継続協議
	正社員登用(制度)の改善・促進	正社員登用試験及びコース転換試験に向けて、必要な動機付けと研修機会を設置 ・登用試験で不合格になった社員に対する適性試験対策として、会社が実施している自己啓発講座に「適性試験対策」を追加 ・正社員登用応募要件(スキル習熟度)の緩和	妥結
		正社員任用に向けた制度改革の理解・浸透	継続協議
		正社員登用制度時期を前倒し、1年目の契約満了後からチャレンジ試験を受験可能とする。	妥結
		正社員登用制度の改善と促進	妥結
		契約社員の早急な正社員化	継続協議
		有期契約職員を正職員へ登用すること	交渉中
		恒常的な業務に就いているフルタイムまたはフルタイムに準じる職員については、パートタイム労働法の趣旨を踏まえ、正規職員への転換措置をはかる	一部前進回答 一部で導入
	正社員への転換ルールの導入促進・明確化	正社員登用制度について労働組合との協議を開始	交渉中
		関連会社の嘱託等職員を含む正社員登用制度の確立と定期的な正職員登用の実施	一部妥結 継続協議
正社員への転換ルールの確立、雇用2年目から無期労働契約を確立		收拾	
正社員転換ルールの書類作成		收拾	
正社員登用制度の導入に向けて、人材活用や経営効率化の観点から検討し、2017年度上期に具体的な内容の提示		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、臨時・非常勤教員の経験・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)。 ・一定期間の臨時・非常勤教員経験者を対象とする一部試験の免除	一部で導入 (継続協議)	
無期労働契約への転換促進など	無期転換の促進・労働条件改善	毎年3/1時点で勤続3年以上経過している者は、希望すれば9/1付で無期雇用に転換可能	妥結
		無期雇用化のタイミングで確定拠出年金制度を導入する(2018年度実施予定)。	妥結
		無期雇用転換後の労働条件については、欠勤控除、傷病休職、休業扶助、リハビリ勤務の適用・ボランティア休職、自己研鑽休職、勤務選択制度の適用、その他賃金控除など、社員と均等の扱い	妥結
		有期契約で採用後1年後に、原則、無期雇用へ転換する。既存者は、勤続1年以上勤務者について、平成29年6月に無期雇用に転換	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
無期労働契約への転換促進など（続）	労働契約法改正に伴う有期から無期への転換についての労使協議	有期雇用5年以上⇒無期転換。有期雇用3年以上⇒5年超時点で無期転換。有期雇用3年未満⇒推薦、試験を経て無期転換。無期転換後の正社員登用ルール明確化（一定以上の人事評価の場合、試験を経て登用）。2016年12月21日より新制度開始	収拾
	無期雇用転換時の処遇を労使協議		交渉中
	無期雇用転換についての制度整備		交渉中
	無期雇用契約への転換ルールに関する対応	2018年4月から運用開始	妥結
	無期雇用契約への転換制度について労働協約締結	継続協議	継続協議
	無期雇用転換への処遇、労働条件について労使協議	労使協議の実施	妥結
	恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員について、雇用更新年限設けない	276単組が要求、1単組が前進回答、26単組が既に達成済み	要求14%、前進0%、達成1%
	恒常的な業務に就いている職員について、すでに雇用更新年限が設けられている場合はその廃止と雇用の継続	260単組が要求、1単組が前進回答、17単組が既に達成済み	要求14%、前進0%、達成1%
	新たに任用される臨時・非常勤等職員に対して、雇用更新年限を設定しない	225単組が要求、1単組が前進回答、17単組が既に達成済み	要求12%、前進0%、達成1%
	準社員制度の廃止	廃止する方向で検討	前進あり
	有期雇用社員の登用スキームについて	本人希望による受験を可能とする	妥結
	無期労働契約への転換後の人事制度	人事制度導入に向けて検討	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13単組。条件付で制度が確立しているのは1単組。4単組（関連会社の嘱託等職員）が要求	要求通りの回答が3単組、1単組で引き続き協議することとし、妥結判断を行った。	妥結 継続協議
	契約期間の見直し	6カ月→1年	回答
	無期転換を前にした雇止めの提案があり、地方連合と連携し、労働局、厚労省に照会した。回答をもとに協議を行ったが妥結とならず労働委員会に個別労働事案として提出することも視野に入れながら協議中。（無期転換を前に就業規則の変更を行っていた。）		継続協議 交渉中
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を求める。（公務員連絡会地公部会要求）	継続協議	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	賃金制度の整備	パートナー社員賃金体系の2018年度見直し実施	妥結
	評価による昇給制度の導入	評価による昇給制度の導入	妥結
	実務経験、能力に基づく報酬決定の実施（昇給制度の確立）	276単組が要求、8単組が前進回答、11単組が既に達成済み	要求14%、前進0%、達成1%
	直接雇用の非正規労働者の最低賃金を、組合員の賃金改善を踏まえた内容で協定	有期雇用契約社員（準社員）および短時間勤務者（パート社員）の賃金改善を、60歳以上再雇用者の賃金改善に準じた額で実施	妥結
	給付水準の協議ルールについての意見交換	継続協議	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
一時金の支給・制度導入	一時金の支給	契約社員組合員は150000円(標準評価)、パートタイマー組合員(パートリーダー)勤続1年以上50000円・勤続6ヶ月以上35000円・勤続6ヶ月未満20000円、パートナー社員(一般パートタイマー)2550円	収拾
		一時金の支給・基準見直し(13組合)	妥結
		パート労働者への一時金として年間6万円(夏、冬3万円)支給	妥結
		個人の業績に応じて支給するが、一律支給はできない。	妥結
		昨年支給実績の104.11%+夏季・冬季それぞれ10,000円(104.11%は、正社員の昨年支給実績比と同等の比率)	収拾
		60歳以降のパートへの一時金支給	妥結
		短時間勤務(週20時間未満)のパートタイマーについても、夏季・年末賞与を支給	妥結
		契約社員0.2ヶ月の増額	収拾
	一時金基礎額算出計算式の改訂		妥結
	一時金制度の導入	短時間組合員一時金制度の導入	妥結
		再雇用、期間従業員、パート・アルバイト、派遣、全体で一時金の制度化(144組合が要求し1組合で制度化、残りは継続協議中)	一部妥結 一部継続協議
	期間雇用社員の一時金の改善	2017年度に限り、スキルレベルと所定労働時間に応じ、月給制契約社員は5,000円、時給制契約社員は5,000円～1,250円を特別加算として、夏期一時金支給時に上乘せ加算	妥結
	モチベーション向上につながる対応(一時金の支給や評価を踏まえた給与加算額の引上げ等)	2017年度に限り、勤務形態に応じた一時金の支給	妥結
一時金の引上げ	2017年度限りの特別対応として、一時金を引き上げ	妥結	
年間一時金の支給と制度化 ・全単組で要求したが、制度化もしくは昨年実績を上回る要求は5単組、昨年実績での要求は9単組。	結果、要求通りは、9単組。要求月数の回答が得られなかったが昨年を上回る回答は2単組、要求通りとはならず昨年実績と同水準の回答が3単組。また、一部の雇用形態では制度化の実現に至らず	妥結	
福利厚生全般および安全管理に関する取り組み	休暇制度の改善	慶弔休暇の社員同様での取得	妥結
	パート組合員と正社員、正社員、契約社員組合員福利厚生面の平等を要求	現在パート組合員にない慶弔見舞金を支給	前進
	福利厚生の方格差是正	カフェテリアプランにおける正社員とのポイント数格差の是正	妥結
	パートタイマー等の休暇制度の改善	点検のうえ、全ての特別休暇を正社員と同様の内容にしてい	妥結
	健康診断について6カ月以上勤続・週勤務20時間以上の職員に実施すること	136単組が要求、2単組が前進回答、274単組が既に達成済み	要求7%、前進0%、達成14%
	諸手当について、正規職員との均等待遇による支給	253単組が要求、2単組が前進回答、3単組が既に達成済み	要求13%、前進0%、達成0%
	パート勤務者への食事手当の新設		交渉中
	勤続表彰制度の導入	2017年4月に採用となる無期転換社員について、今後検討していく。	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
福利厚生全般および安全管理に関する取り組み（続）	福利厚生全般および安全管理に関する取り組み(20件)		交渉中
	エリア社員に対してキャリア面談を年1回実施	エリア社員に対してキャリア面談は義務化しないが、面談の機会を設けるように所属長への通知を行うなど、コミュニケーションの活性化に向けて取り組む。	收拾
	慶弔見舞金規程の正規従業員との統一	慶弔見舞金規程の正規従業員との統一	收拾
	その他の要求:非正規雇用者の内、基幹準社員(18名)の時間外手当を正社員と同率	非正規雇用者の内、基幹準社員(18名)の時間外手当を正社員と同率にする。については応じられない。	收拾
	有期雇用社員について交通費の上限月額を撤廃し全額実費支給	人材活用や経営効率化の観点から検討し、2017年度上期に具体的な内容を提示する。	妥結
	契約社員及びシニア嘱託社員の罹災休暇について社員と同等の制度に拡充	有期社員が安心して長く働ける観点から社員と同等の扱いとする	妥結
	月給制契約社員の忌引き・結婚等特別有給の1日新設	要求どおり特別休暇を新設する。	妥結
	忌引休暇を3日から正社員同様に7日へ		交渉中
結婚休暇5日の新設		交渉中	
有給休暇の取得促進	年次有給休暇の半日取得制度を正職員以外の各雇用区分に導入	年次有給休暇の半日取得制度を専門職員に導入する。	妥結
	年次有給休暇の制度化(226単組が要求)	3単組が前進回答、225単組が既に達成済み	要求12%、前進0%、達成12%
	年次有給休暇の完全所得にむけた取り組み	年次有給休暇の完全所得にむけた取り組み(7件)	妥結
	時給制契約社員の夏季休暇	時給制契約社員の夏季休暇を1日追加し3日に引上げ	妥結
	エリア社員の特別休暇取得の際の所定賃金について、正社員と同様に1日あたり所定賃金の100%の補償	エリア社員の特別休暇取得時の所定賃金補償については、労使で継続して協議	收拾
	パースデー休暇1日(有休)	現行通り	收拾
	積立休暇制度の新設	積立休暇制度の新設	收拾
	月給制契約社員の総休日数を増加させること。	要求どおり休日数を1日増加させる。	妥結
	有期雇用社員のリフレッシュ休暇付与日を3日間とすること。	キャリアパートナー・契約社員のリフレッシュ休暇付与日数を一律3日間とする。	妥結
非常勤職員の休暇制度の改善について、順次具体化を図ること。	非常勤職員の休暇については、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。	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
育児・介護休暇制度の利用整備	パートタイマー等の育休取得後の復職者支援	休職復帰後に安心して職場に戻れる環境整備	継続協議
	パートタイマー等の育休の拡充	育児休職期間は第一子2歳まで変更	妥結
	産前・産後休暇を制度化(227単組が要求)	4単組が前進回答、167単組が既に達成済み	要求12%、前進0%、達成9%
	短期介護休暇を制度化(259単組が要求)	3単組が前進回答、116単組が既に達成済み	要求14%、前進0%、達成6%
	子の看護休暇を制度化(256単組が要求)	3単組が前進回答、131単組が既に達成済み	要求13%、前進0%、達成7%
	育児・介護休業の制度化(284単組が要求)	12単組が前進回答、106単組が既に達成済み	要求15%、前進1%、達成6%
	育児・介護制度のさらなる拡充	・期間雇用社員の育児休業期間を最長2年に延長。 ・「総合的福利厚生代行システム」の①月極保育補助(1,000~10,000/月)、②病児保育補助(四半期毎に3,000円)、③学童保育補助(500円/時 割引、年60枚まで)、④介護補助金(介護保険支給限度額を超えた金額に対して、最大50,000円/年6月分まで)について、健康保険未加入者も拡大。	妥結
	看護、介護、公事休暇の有給化	子供の看護休暇の有給化、介護休暇の有給化、公事休暇の有給化、妊婦の通勤緩和時間の拡大について改定する。	妥結
育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み(5単組) ・ワークライフバランスの取れた働き方の実現に向けた対策や育児に伴う所定労働時間の短縮措置、特別休暇制度の正職員同様化等	要求どおり(3単組) 引き続き協議(2単組)	妥結 継続協議	
再雇用者(定年退職)の処遇改善	再雇用者の処遇の適正化	一部の定年再雇用社員における管理監督者扱いから時間管理区分への変更	妥結
	パートナー社員・ヘルパー社員として働き、65歳定年後に再雇用されたアルバイト社員の雇用区分整理と見直し	パートナー社員として70歳を限度に働ける制度の創設。また過去65歳定年後で現在アルバイト社員で働いている方は新制度の要件を満たせばパートナー社員とする。	妥結
	定年後再雇用者の給与の公平性・公正性の確保	継続協議	継続協議
	再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み	再雇用者の処遇については、平成30年期初の契約更新までに、処遇改善を行う。	收拾
	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。また、今後見込まれる再任用者の増加に鑑み、その能力と経験の一層の本格的な活用について、必要な検討を進めていく。あわせて、この閣議決定に基づき、年金支給開始年齢の63歳への引上げに向けて雇用と年金の接続の在り方について検討を行っていく。	継続協議
	職員に希望通りの再任用を保障するため、必要な定員の確保に向け、弾力的扱いなどについて公務員連絡会との十分な交渉・協議	継続協議	継続協議
人事院の意見の申出等を踏まえ、年金支給開始年齢が63歳になるときまでに確実に定年延長を実現することとし、公務員連絡会との交渉・協議に基づいて具体的措置を講じる	継続協議	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
再雇用者（定年退職）の処遇改善（続）	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こと。	再任用職員の給与については、平成27年4月から単身赴任手当を支給するなど改善してきているところである。引き続き、再任用職員の増加や在職期間の長期化等の状況を注視しつつ、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、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
	シニア社員について嘱託料および諸手当を含む賃金全体の点検と改善に向けた具体的な対応の明示	各職種において必要に応じた見直しを検討する。具体的な考えがまとまり次第、来年度上期中に会社提案をおこなう。	妥結
	シニア社員について契約時における面談の確実な実施とその内容の充実	面談を確実に実施するとともに、前年度評価としての給与係数のフィードバックや面談用フォーマットの工夫など、内容の充実を図る。	妥結
	シニア嘱託社員の慶弔休暇を社員と同等に制度を拡充	有期社員が安心して長く働ける観点から社員と同等の扱いとする。	妥結
	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)とすること。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	継続協議

(3)その他 (1)(2)以外に関する取り組み

その他	臨時・非常勤職員の給与改善	・臨時・非常勤職員の時間単価改善 ・通勤に係る費用を支給	一部で妥結 (継続協議)	
	契約期間を2ヵ月から6ヵ月へ変更		交渉中	
	契約社員の労働条件を正社員と同水準まで引き上げ	継続協議	継続協議	
	家族手当引き上げ		交渉中	
	契約社員、パートタイマー等のユニオンショップ協定	ユニオンショップ化	妥結	
	雇用区分間における均等均衡処遇実現の要求	同一労働同一賃金の法制化を踏まえ、雇用区分間における人事賃金制度(例、パートタイマーと正社員の働き方・責任・役割等と賃金のバランス)の点検と整備を行う。		前進
		パート通勤手当の上限(1万円)の撤廃		妥結
		契約社員への家族手当の支給		妥結
	契約社員の時短	契約社員の休日日数増(正社員との格差是正)		妥結
		契約社員の所定労働時間(1863時間)を正社員の所定労働時間(1841時間)と同時間に統一を図ること		妥結
	非正規労働者の賃金、一時金引上げ(日給150円引上げなど) 450組合要求	満額回答含め49組合で進展、26組合で継続協議		妥結 又は継続協議
	スタッフ社員の時給を2%引き上げ	要求どおり		妥結
	障がい者雇用制度の充実	これまで以上に推進		妥結
	派遣社員の雇用確保			交渉中
	非組合員の賃金増額は組合員に準じて行う	要求どおり		妥結
派遣・パート社員への特定休日手当、呼出手当の支給	現行どおり		前進なし	
任用の空白期間の撤廃、業務遂行に必要な期間の任用を求める。 所管省庁、任命権者との交渉・協議にむけ実態調査アンケートの実施と世論喚起を行った。	所管省庁は「自治体の判断により適切な任用期間が定められている」と回答。 自治体任命権者へは今後、要請及び交渉を行う。		継続協議 交渉中	

	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
その他（続）	契約社員の待遇向上	継続協議	継続協議
	非正規雇用社員（時給）の処遇改善	継続協議	継続協議
	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く関係法令、規則の適用	非常勤職員の勤務条件については、従来より、民間の状況との均衡や常勤職員の状況等を考慮し、措置してきたところであり、現在政府において進められている同一労働同一賃金の実現に向けた議論の動向等を注視しつつ、引き続き必要な検討を行っていく。	継続協議
	非常勤職員の給与を、引き続き「非常勤職員給与決定指針」を遵守するよう各府省を指導するとともに、2017年度については1時間当たり37円の引き上げ	継続協議	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。	継続協議	継続協議
	非常勤職員の育児休業について、民間と同様に改善	継続協議	継続協議
	セクハラ防止措置の検証と実行性の担保（全てのハラスメントや職場環境等による職員のメンタルヘルス不調防止に向けた対策を講じることを要求）	要求どおり	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

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

36協定の 上限時間縮減	36協定の年間上限時間の変更	36協定の年間上限時間を720時間から540時間へ変更する(7件)	妥結
	36協定特別条項の上限引き下げ	36協定特別条項 年750時間→年720時間に引き下げ	收拾
	特別条項付36協定等の上限時間縮減	会社が作成した長時間勤務対策プランに対して、労使間で進捗と改善策を定期的に確認を行う。特別条項付36協定の上限時間についても複数年というスパンで縮減に取り組んでいくことを確認。	継続協議
	36協定特別条項の時間外労働時間を現行の月80時間、年700時間を月75時間、年650時間へと変更することを要求する。	要求どおり。次回協定に反映する。	妥結
	36協定における特別条項限度時間の引き下げ	継続協議	收拾
時間外労働削減	ノー残業デー制度化。現行は会社側で毎週水曜日をノー残業デー推進日としているが、形骸化している。曜日を固定せずに、毎週1回各自で曜日を指定できるように協約を交わす。	ノー残業デーの制度化	收拾
	時間外60H超の撲滅		妥結
	1日の時間外労働4時間以内		交渉中
	残業の縮減に向けた取り組み(2単組) (総労働時間の短縮に向けて、長時間労働や過重労働が発生しないよう対策を講じる)	要求どおり	妥結
	時間外労働時間の割増率0.28%適用時間を現行の45時間～60時間から42時間～60時間へ変更	残業時間短縮を推進するに際し、今後労組と継続的に協議を重ね問題解決に繋げたい。	継続協議
	時間外労働の平準化		交渉中
	残業の縮減に向けた取り組み	継続協議	継続協議
インターバル規制	インターバル規制の導入	10時間のインターバル規制の導入	妥結
		勤務間インターバル規制は、2018年度の導入を前提に実態の確認を進め、規制時間、及び制度の詳細について、労使で継続協議する。	收拾
		2017年7月より運用を開始する方向性を労使で確認	收拾
		2018年度の導入を前提に労使で継続協議する	收拾
		インターバル規制の導入については、政府の動向や制度導入に向けた課題への対応などを検討しながら、職場実態、業務運行等も踏まえ議論。	継続協議
	インターバル規制現行8時間を11時間へ	11時間のインターバル規制へ改正	妥結
	インターバル制度安全衛生規定の健康管理指標への変更	インターバル制度月11時間11回以上を、月11時間以上5回以上に変更する。	妥結
	勤務間インターバル(11時間)の確保、制度化	今春闘での制度化はないが、勤務間インターバルについては、今後の継続協議事項とすることを確認	收拾
	労働時間の導入規制の徹底 インターバル規制については、従業員の安全衛生面から適正労働時間管理の視点で検討	労使協働のプロジェクトを立ち上げ改善していく	收拾
	休息期間(インターバル)の協定化(7組合)	協定化(1組合)	妥結
勤務間インターバルの明文化	原則11時間のインターバルを確保することを労働協約に明示する。	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
所定労働時間短縮（休日増）	所定労働時間の短縮（年間休日現行112日→113日）	年間休日113日	妥結
	営業時間の短縮	一部店舗で営業時間短縮(30分～1時間) 通年で見直し検討	前進
	所定労働時間の短縮（年間休日増）	要求どおり	妥結
	総実労働時間短縮に向けた労使話し合いの場を設置	要求どおり	妥結
	所定内労働時間2000時間以下にするために、年間休日115日を目標とした取り組み	所定労働時間短縮について継続協議	收拾
	2017年度より年間所定労働時間を1937.5時間とし、年間休日を2日増とすること。また、沖縄地区においても年間所定労働時間を全て2010.84時間とし、年間休日を2日増とする	年間所定労働時間については現行時間からの削減を目指し、まずは、年間休日を2018年度から2日増の実現に向けて、労使で協力して取り組むこととする。	收拾
	年間所定内労働時間現行1899.5時間⇒1892.5時間へ	現行どおり	收拾
	年間休日3日増加	平成29年度の検討課題とする	收拾
	・2017年4月から所定労働時間20分/日の短縮を行う（年間換算：2016年度1849.52時間⇒2017年度1776.25時間） ・2018年度に総実労働時間1800時間の達成を目指す（2年前倒し労使合意）	要求どおり	收拾
	業務削減・効率化のための各種環境整備	継続協議	継続協議
	休日増（45組合）	休日増（4組合）	妥結
	年間公休数のを増やし所定内労働時間を縮減	公休数を増加させ、それに合わせて年間所定労働時間を縮減する。	妥結
	所定労働時間の短縮（育児に伴う所定労働時間の短縮措置について） ・小学校3年生までの短縮措置（2単組） ・小学校卒業までの短縮措置（1単組）	引き続き継続協議（3単組）	継続協議
	所定休日を105日から108日へ		交渉中
	有給休暇取得促進	有給休暇取得推進（年間5日の取得）	要求どおり
半日年休・積立年休の取得要件緩和		要求どおり	妥結
有給休暇取得促進		有給休暇取得促進に向けて、現行の取得状況の管理方法を見直し、部署単位の平均取得日数を労使で定期的に確認する。その上で、取得が進んでいる部署の事例を共有し、全社的に取得しやすい風土を醸成していく。	收拾
年次有給休暇の取得促進（33組合）		取得促進に労使で取り組む（7組合）	妥結
年次有給休暇の取得促進に向けた賃金補償の引き上げ（3組合）			交渉中
有休取得促進に向けた対応策を図り、取得状況を四半期ごとに労使で確認すること。		対応策については上期中に協議するとともに、取得状況については四半期ごとに労使で確認する。	妥結
リフレッシュ休暇及び有給休暇の連続取得を全社的に推奨		要求どおり	妥結
年次有給休暇の取得促進の取り組み（2単組） ・総労働時間の短縮に向けて、ワークライフバランスのとれた働き方の実現のため、健康管理体制の充実とあわせて要求 ・時間外労働の厳格な管理とあわせて要求		要求どおり	妥結
年次有給休暇の取得促進		継続協議	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
計画 年度 年 休	年間3日間の計画有給の導入	要求どおり	妥結
	計画年休制度拡充	計画年休1日増の年間5日	収拾
	計画年休の設定・日数増	要求どおり	妥結
その他	慶弔休暇の見直し	日数の引き上げ	妥結
	時間外・休日労働に関する労働協約の改訂	対象時間:法定外⇒就業時間外 割増率:時間外25%⇒35%	妥結
	年間総実労働時間2000時間以内にする		交渉中
	80時間超割増100% 12日以上連続労働となる休日割増100%	過重労働未然防止を目的としたグループ統一管理基準の策定	収拾
	不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み(4単組) ・保存年休制度や積立休暇制度の使用目的を新設	要求どおり(3単組) 引き続き協議(1単組)	妥結 継続協議
マタハラ・パタハラ・ケアハラ、等の防止の取り組み (改正「育児・介護休業法」の周知・点検を諮るとともに、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要求)	要求どおり	妥結	