

共闘	産別	基本的な考え方	賃上げ要求				すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの取り組み	男女平等の推進	サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化の取り組み	その他の取り組み	要求提出日	回答指定期
		産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」の取り組み	月例賃金 ・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」 ・「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」	規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	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						
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31日 (第6回中央委員会)	1)生産性向上に見合う継続的な実質賃金の引き上げ、底上げ・格差是正を進める 2)賃金引き上げに加え、働き方の改善に取り組む(賃上げプラス働き方改善) 3)「顔の見える共闘」、「けじめある闘争」を強化、推進する	「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、賃金体系維持分を含めた要求総額として9,500円または4%を基準とする。ただし、格差是正として、まずはミニマム水準への到達を目指すことを前提に、業種の実態を踏まえて部門ごとに体系維持分を定める場合は、定めた体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。 ※格差是正の観点から、賃金体系維持分を含めた要求総額が9,500円または4%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て、部門ごとに要求基準を設定する。 具体的到達水準は以下を基本に部門で設定する。 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。	・平均賃金の引き上げ 賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。 ・正社員(フルタイム)組合員との均等・均衡を考慮し、格差是正が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。正社員(パートタイム労働法上)と同視すべき短時間組合員については、パートタイム労働法の規定を踏まえ正社員と同様に要求する。	①賃金の実態把握を行い、男女間に格差がある場合は、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。 ②家族(配偶者)手当や住宅手当等、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。また、支給手続きも男女同じとする。 ③育児・介護休業によってキャリア形成が阻害されることの無いよう、円滑な復職に向けた支援の充実をはかる。具体的には通信教育、出社教育(本人が希望し、かつ労働条件等を事前に書面確認できることが前提)などの休業中教育や復職後教育および原職または原職相当職への復帰のために必要な情報提供等を行う。	①企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須の取り組みとする。 ・正社員(フルタイム)組合員 最低賃金額(18歳以上)は、月額158,000円を基準に生計費の地域差を勘案して都道府県ごとに算出した金額以上とし、協定化する(ただし、地域別最低賃金の月額換算額の110%が昨年基準の155,000円を下回る道府県については、155,000円以上とする)。なお、基本賃金額での要求も可とする。要求基準の金額を超えている場合は、平均賃金と均衡ある引き上げを行い、可能な限り高卒初任給を最低賃金額として協定を結ぶ。 ・短時間(パートタイム)組合員 最低賃金額は正社員(フルタイム)組合員の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、都道府県ごとに示した要求基準金額以上で協定化する。要求基準の金額を超える場合も、平均賃金と均衡ある引き上げを行う。 ②初任給の引き上げ 2018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	・正社員(フルタイム)組合員 年間5.0ヵ月を基準に各部門で決定する。 ・短時間(パートタイム)組合員 年間2ヵ月を基準とする。 正社員(パートタイム労働法上の「通常の労働者」と同視すべき短時間組合員については、パートタイム労働法の規定を踏まえ正社員と同様の要求とする。 1)所定労働時間の削減 年間総実労働時間1800時間を実現するため、年間所定労働時間は1900時間未満、年間休日120日以上をめざし、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 2000時間未満、年間休日 115日以上 【目標基準】 年間所定労働時間 1900時間未満、年間休日 120日以上 2)時間外・休日労働の規制 ①時間外・休日労働の上限時間 労働政策で定める上限時間の範囲内で、業務の繁忙や時間外・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。通常の場合:1日3時間以内、1ヵ月45時間以内・休日労働2日以内、1年360時間以内 変形労働時間制度の場合:1日3時間以内、1ヵ月42時間以内・休日労働2日以内、1年320時間以内 家族的責任を有する労働者の場合:1日2時間以内、1ヵ月24時間以内・休日労働2日以内、1年150時間以内 ②特別条項付の協定 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、1ヵ月の上限時間は80時間未満とし、週1日の休日は必ず確保する。年間では通常の限度時間を目標とし、それを越える時間で協定せざるを得ない場合は速やかに改善する。 ③割増率 時間外50%、休日100%、深夜50%を目標とし、当面、時間外35%、休日50%、深夜40%をめざす。なお、時間外・休日労働が1ヵ月45時間を超える場合の時間外割増は50%とする。 ④不払い労働の撲滅 3)連続労働の規制 ①勤務間インターバル規制 24時間につき最低でも連続11時間以上の休憩時間を設ける(24時間あたりの拘束時間は13時間が上限)。休憩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。 ②休憩時間の規制 休憩時間は労働基準法どおりを基本とし、不必要に休憩時間を長くすることで拘束時間が長時間にならないようにする。ただし、深夜労働の場合の仮眠時間は別途、適切に設定する。 ③連続勤務日の上限 週休1日が法定休日とされている趣旨を踏まえ、休日出勤がある場合でも、連続勤務日は12日を限度とする。 4)深夜労働の規制 ①連続深夜勤務日数 深夜労働は、原則3連続日までとする。ただし、深夜労働日後に2日連続休日(または、48時間連続の非労働時間)が取得できる場合は5連続日まで可とする。 ②時間外労働の禁止 ③交替制の原則 ④本人同意 ⑤健康診断と日勤への転換 5)多様な休暇、時間調整制度の整備と充実 ①連続休暇の設定と年次有給休暇の完全取得 ②病気による休暇保障 健康経営の観点および年次有給休暇取得促進の観点から、私傷病の際には、欠勤ではなく、休暇、休職により切れ目なく労働義務を免除するよう、年10日の病氣有給休暇を制度化する。時間単位での取得を可とする。	①無期労働契約、正社員への転換制度の整備 ②人事処遇制度、福利厚生等の改善 ③休暇、休職制度、労働時間の改善 ④雇用手管理の改善	・定年制度改定(65歳への延長) ・仕事と生活の両立支援の取り組み ①育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止 ②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 ③治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実 ④健康経営に関する取り組み ⑤ひとり親の処遇改善の取り組み ・職場のハラスメント対策 ・障がい者雇用の促進 ・派遣労働者の処遇改善の取り組み	①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「転居をともな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。 ②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)。 ③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。(参考 女性の活躍推進企業データベース http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/) ウ. 優れた事業主としての認定(えるぼし認定)を取得するよう取り組む。	・退職金(企業年金)改定 ・労災付加給付改定 ・CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み	2月末日		

共 産 別	基本的な考え方		賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	サプライチェーン全体 で生み出した付加価値 の適正分配/取引 の適正化の取り組み	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 ・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」 ・「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」	規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	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	長時間労働の是正	均等待遇実現に 向けた取り組み ・雇用安定 ・同一労働同一賃金						
化学・ 食品・ 製造等 共 産 連 絡 会 議	J E C 連 合 方 針 決 定 日 1 月 1 1 日	JEC連合は、ナショナル センターである連合が掲 げる「2018春季生活闘争 方針」にて確認された賃 金の「規模間格差の是 正」「大手追従・大手準 拠などの構造の転換」 「賃金水準の絶対値にこ だわる要求」および「賃 金引き上げ2%程度」や 「働き方」の見直しなどを 方針の機軸として捉え、 構成組織の組合員だけ でなく、すべての働く仲 間の生活の向上を目的 に方針を掲げる	各企業における賃金とJEC連 合2017賃金労働条件実態調 査の結果を綿密に比較・分析 し、賃金カーブの歪みや加盟 組合が重点的に取り組むべき 項目を含む『賃金引き上げ』 (いわゆるベースアップの取 組み)に向け、以下の要求に 取り組む。 【中位数を下回る加盟組合が 取り組むこと】 各企業における賃金が中位数 を下回る賃金となっている加盟 組合は、中位数となるよう、賃 金引き上げ要求を検討し取り 組む。また数年を掛けて中位 数となるよう賃金引き上げに取 り組む場合、必ず達成目標の 年限をきちんと交渉において 明確化し、その実現に向け取 組む。 【中位数を上回る加盟組合が 取り組むこと】 すでに各企業における賃金が 中位数を上回る賃金となっ ている加盟組合は、「経済的自律 的成長に向けた社会的役割と 責任」、労働組合の運動の源 泉である「組合員の生活向上」 の観点から各々が目指すべき 賃金に向け、賃金引き上げ要 求を前向きに検討する。 【定昇がなく賃金改善を図る加 盟組合が取り組むこと】 各社人事賃金制度において定 期昇給制度を持たない加盟組 合は、JEC連合2017賃金労働 条件実態調査の結果をもとに 賃金引き上げ6,000円および、 定期昇給相当として5,000円を 設定し、合計11,000円の要求 に取り組むこととする。 【雇用問題を抱える加盟組合】 雇用問題を抱える加盟組合 においては、経営再建に向け た労使協議を最優先とし、連合 リビングウェッジ(2017年8月公 表)・標準生計費などを交渉材 料として、現行賃金カーブの維 持ならびに生活保障を軸とした 要求を作成し、取り組むことと する。 こうした取り組みを総括し、結 果としてJEC連合に集うすべての 組合員の平均が2%程度の 賃金引き上げとなるよう共闘の 精神に基づき取り組む。	私たちの職場には非正 規の雇用形態を結び共 に働く仲間がいる。こうし た仲間も含め企業内の すべての働く者の賃金の 底上げに取り組む。また、「同一労働同一賃 金」の法制化を先取りす る取り組みを模索する。 1)時給の引き上げは連 合の方針に沿って、37 円を目安に要求する。 また、誰もが時給1,000 円以上となるよう取り組 む。 2)企業内のすべての働く 者のセーフティネット となるよう企業内最低 賃金の協定化を取り組 む。 3)同一労働同一賃金に 向けた法改正(パートタ イム労働法、労働契約 法および労働者派遣 法の改正)の内容を踏 まえ、非正規の雇用形 態で働く仲間の職場に おける雇用形態間の不 合理的労働条件の点 検を行う。	2017賃金労働条件実態 調査に基づき、男女別 の格差が生じている加 盟組合においては、充 分その実態を把握した 上で、是正に向け取 組むこととする。	1)時給の引き上げは連 合の方針に沿って、37 円を目安に要求する。 また、誰もが時給1,000 円以上となるよう取り組 む。 2)企業内のすべての働く 者のセーフティネット となるよう企業内最低 賃金の協定化を取り組 む。	2018春季生活闘争で は、原則月例賃金の 引き上げに注力し取 組みを進めていくが、 各企業の交渉におい て、その年収水準に 大きく影響を与える一 時金も重要な取組み となる。こうしたこと から、生活保障と年収 における水準の底上 げを目的に、以下の 方針を掲げ取り組む 1)一時金のミニマム基 準は年間4ヶ月とする 2)一時金の固定部分 をもつ加盟組合にお いては、固定部分を 4ヶ月以上へ引き上 げをめぐり取り組 むこととする 3)業績連動型一時金 制度を導入している 企業においては、同 業他社ならびに内部 留保や地域間格差 等、充分比較検討し た上で、制度が適正 な設定となっている か検証することとす る	所定内労働時間と年 間総実労働時間の時 間短縮への取り組み 労使にて所定内労働 時間の設定が労働基 準法に遵守されてい るかを再度確認した 上で、以下の取組み について、2018春 季生活闘争において 取り組む。 1)私たちが目指す姿 は、年間所定内労働 時間1,800時間の 実現。そうした中、 加盟組合がこの目 標に向け、計画的 に実現に向けた方 向性となるよう検討 ・協議・要求等取り 組むこととする。 2)年間総実労働時間 が2,000時間を超え る労働となっている 加盟組合は、『早急 な対応が必要』との 見解を企業に示し た上で、「罰則付き 時間外労働の上限 規制」を先取りする 考えで、その削減に 向け取り組むことと する。 3)長時間の所定外労働 が常態化しないよう、 36協定の点検 (「月45時間、年360 時間以内」の原則適 用、休日労働の抑 制、インターバル・ 健康確保措置など) に取り組むこととす る。また、加盟組合 は企業に対し適正 な労働時間管理が 行なわれているか、 春季生活闘争にお いて確認する。 4)みなし労働時間制 を導入している事業 所は、事業場外労働 および裁量労働制 の適正運用に向け た点検(労使協定 ・労使委員会、イン ターバル・健康確保 措置の実施状況、 労働時間の把握な ど)に取り組むことと する。	組合員の雇用の安定 ・確保はもとより、契約 社員、パート労働者 等の非正規労働者の 安定雇用、派遣社員 の雇止め(2018年4月 より無期転換ルール の本格化適用)の防 止、障がい者雇用の 促進対応(2018年4月 より法定雇用率2.2% に引き上げ)など、運 動の源泉である「働く 私たちの安定した雇 用」の実現に向け取 組むこととする。	1.育児・介護にお ける休業・休暇・ 短時間勤務の あり方を組織内 できちんと議論 し、両立支援策 の拡充の観点 から諸制度改定 に向け取り組む こととする。 2.加盟組合は各企 業における次世 代育成支援対 策推進法に基 づく作成した行 動計画の進捗 を確認すること とする。また、「く るみん」・「プラ チナくるみん」 の取得認定に むけ労使で取 組みを検討す る。 3.「女性活躍推進 法に基づく認定 企業(えるぼし 認定企業)」の 認定取得に向 け労使で取 組みを検討する。	1)加盟組合は、関連 子会社や業務委託 等で関係する企業 の労働組合との情 報共有と春季生活 闘争における連携 を検討し取り組む こととする 2)加盟組合が子会 社であった場合、 親会社の労使にて きちんと交渉がな されているかを確 認した上で、その取 組みに対して組織 間の連携を模索す ることとする	2月23日	3月14日		

共 産 別	業 種	基本的な考え方	賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	サプライチェーン全体 で生み出した付加価値 の適正分配/取引 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
			月例賃金 ・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」 ・「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」	規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	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	長時間労働の是正						
化学・食品・製造等 共通連絡会議	フード連合 方針決定日 1月22日	<p>所得の向上による消費拡大を通じた「経済の自律的成長」、「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」のために、これまでの取り組みの流れを継続することを基本とし、「賃上げ」をはじめとした各要求項目の取り組みのほか、企業規模間や雇用形態間の格差是正や中小労組支援などに、すべての組合が取り組むこととする。</p> <p>※中小労組支援の取り組みとしての効果大きい「グループ企業体における親企業組合」や「業種別部会等における大手組合」による支援を継続するとともに、支援戦略・戦略立案および実行管理機能を担う中小労組春闘推進会議の取り組みを展開していく。</p> <p>①「グループ企業体における親企業組合」「業種別部会等における大手組合」による支援</p> <p>②グループ企業体における親企業組合は、グループ中小組合の「春闘要求状況」および「交渉状況」を必ず把握する</p> <p>③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プライチェーン関係等も含めた、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・収支支援」を行う</p> <p>④業種別部会等における大手組合は、同部会に所属する中小組合(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)</p>	<p>すべての組合は、賃金の引き上げに対して、2014春闘から着実に積み重ねてきた取り組みを継続・定着して前進させる必要があるという観点から、共闘の意義を再認識した上で、一体となって下記の取り組みを展開する。</p> <p>(1)すべての組合は、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」の確保を前提とする「個別賃金」を重視した取り組みを行う。</p> <p>(2)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。併せて定期昇給制度の確立にも取り組む。</p> <p>(3)定期昇給制度がすでに確立されている組合は、定期昇給・賃金カーブ維持分を確保した上で、賃金ビジョンにおける「目標水準」、「到達水準」達成度に基づき、「6,000円(2%)」程度とした各要求基準に取り組む。</p> <p>①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「6,000円(2%)以上」とする。</p> <p>②「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「6,000円(2%)基準」とする。</p> <p>③「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、「6,000円(2%)」を基準とした原資の獲得に取り組む。</p>	<p>①時給の引き上げ 時給の引き上げの取り組みは、「底上げ・底支え」「格差是正」と均等待遇の実現をはかるため、次のいずれかの取り組みを展開する。</p> <p>①「だれもが時給1,000円」の実現に向けた時給の引き上げに取り組む。</p> <p>②時給1,000円超の場合は、40円を目安に要求する。</p> <p>③正社員との均等待遇の実現をはかるため、昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。</p> <p>(2)月給の引き上げ 月給制の非正規労働者の賃金については、正社員との均等待遇の観点から改善を求めらる。</p>	<p>(1)企業内最低賃金協定を締結していない組合</p> <p>①企業内最低賃金協定の締結を要求する。</p> <p>②要求目標は、正規労働者・非正規労働者の賃金実態を検証し、下記の基準を参考にして、企業内最低賃金を締結することを最優先に取り組む。</p> <p>(2)企業内最低賃金協定を締結している組合</p> <p>既に企業内最低賃金を締結している組合は下記の企業内最低賃金、年齢別最低賃金の目標水準をめざす。</p> <p>＜目標水準＞</p> <p>①企業内最低賃金の協定化 ア)目標水準：時間額 1,020円以上 月額 167,000円以上 イ)最低基準：時間額 820円以上 ②年齢別最低賃金の協定化 目標水準(基本賃金)</p> <p>18歳(勤続0年) 月額167,000円以上(時間額1,020円以上)</p> <p>25歳(勤続0年) 月額182,200円以上(時間額1,120円以上)</p> <p>30歳(勤続0年) 月額201,200円以上(時間額1,230円以上)</p> <p>35歳(勤続0年) 月額216,800円以上(時間額1,330円以上)</p> <p>40歳(勤続0年) 月額227,400円以上(時間額1,400円以上)</p>	<p>(1)賃金ビジョンにおける「一時金の考え方」を基本とし、「一時金の目標基準」の達成に向けて取り組む。また、生活の安定をはかるために、金額ベースでみた年収の水準や配分も視野に入れながら、一定水準以上の一時金を確保する。</p> <p>＜一時金の目標基準＞ 目標：年間6ヵ月以上、最低目標：年間4ヵ月以上</p> <p>(2)2018春闘生活闘争の場を活用し、「総合労働条件改善共通課題」に掲げている「一時金制度の確立」および納得性を向上させる施策等について検討を進める。</p> <p>＜参考＞「総合労働条件改善共通課題」における運動課題</p> <p>①一時金制度が確立されていない組合は、一時金制度の確立(最低保障や支給根拠・基準の労働協約化)を行う</p> <p>②一時金制度が確立されている組合は、支給基準の根拠(経営指標など)の検証等、納得性向上に取り組む</p>	<p>(1)労働時間規制の取り組み</p> <p>①36協定の締結については、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。</p> <p>②やむを得ず特別条項を締結する場合においても、「年720時間以内」とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。</p> <p>③休日労働を含め、年720時間以内となるよう取り組む。</p> <p>④本則の適用猶予となっている業種についても、原則に近づけるための労使協議を行うとともに、適用除外となっている業務についても、本則を適用するよう労使協議を進める。</p> <p>⑤勤務間インターバル規制(原則11時間)の導入について、労使協議を進める。</p> <p>(2)所定労働時間の短縮</p> <p>1)年間所定労働時間2000時間以上の組合は、将来の段階的な短縮も含め、2000時間未満の合意をめざした要求に取り組む。</p> <p>2)年間所定労働時間2000時間未満の組合は、所定労働時間の更なる短縮へ取り組む。なお、取り組む際の目安としては、総合労働条件改善共通課題における「年間所定労働時間の目標水準」とする。</p> <p>＜総合労働条件改善共通課題：年間所定労働時間の目標水準＞</p> <p>①到達目標：1800時間未満、②スタンダード基準：1900時間未満、③ミニマム基準：2000時間未満</p> <p>(3)割増率の引き上げ 時間外・休日・深夜労働の割増率の引き上げについて、改正労働基準法で猶予措置となっている中小組合も含めて、総合労働条件改善共通課題にて設定されている目標水準に基づき取り組むものとする。</p> <p>＜総合労働条件改善共通課題：割増率の目標水準＞</p> <p>①到達目標：時間外割増率50%、休日100%、深夜50%、②スタンダード基準：時間外割増率35%、(月45時間、変形付き42時間超50%)、③ミニマム基準：時間外割増率30%、(月60時間超50%・中小組合含む)</p> <p>(4)年次有給休暇取得率向上に向けた取り組み 実態をしっかりと把握した上で、総合労働条件改善共通課題における「年次有給休暇取得率の目標水準」を目安に様々な取り組みを行うこととする。</p> <p>＜総合労働条件改善共通課題：年次有給休暇取得率の目標水準＞</p> <p>①到達目標：付与日数の80%以上、②スタンダード基準：付与日数の65%以上(又は12日以上/1人平均)、③ミニマム基準：付与日数の50%以上(又は10日以上/1人平均)</p>	<p>(1)春闘生活闘争を通じた組織拡大の取り組み</p> <p>(2)雇用安定に向けた取り組み</p> <p>①正社員への転換ルールの導入促進・明確化</p> <p>②無期労働契約への転換促進など</p> <p>(3)仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた取り組み</p> <p>1)均等・均衡待遇に関する取り組み</p> <p>①一時金の支給</p> <p>②福利厚生全般および安全管理に関する取り組み</p> <p>③社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応</p> <p>④有給休暇の取得促進</p> <p>⑤育児・介護・治療に関する正社員と同様の制度整備</p> <p>⑥再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み</p>	<p>(1)改正労働基準法に関する取り組み</p> <p>(2)同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み</p> <p>(3)改正労働者派遣法に関する取り組み</p> <p>(4)障がい者雇用に関する取り組み</p> <p>(5)有期労働契約(無期転換ルール)に関する取り組み</p> <p>(6)女性活躍推進法に関する取り組み</p> <p>(7)短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み</p> <p>(8)育児・介護・治療と仕事の両立に関する取り組み</p>	<p>(1)育児・介護と仕事の両立に向けた取り組みの推進</p> <p>①改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに両立支援策の拡充の観点から、これに上回る内容への拡充について労働協約の改定に取り組む。</p> <p>②有期契約労働者へ制度を拡充する。</p> <p>③育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底する。</p> <p>④マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(介護)・ハラメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一次的に防止する取り組みを各企業に働きかける。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取扱いの禁止を徹底する。</p> <p>⑤女性の就業継続や、男女のワーク・ライフ・バランス実現の観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。</p> <p>⑥両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するため相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。</p> <p>⑦男女ともに不妊治療と仕事の両立が可能となるよう、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の制度整備に取り組む。</p> <p>(2)次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進</p> <p>①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「ぐるみん」マーク、および「プラチナぐるみん」の取得をめざす。</p> <p>②「ぐるみん」マーク、および「プラチナぐるみん」を取得した職場において、その後の取り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る。</p>	<p>(1)取引慣行アンケートの実施と関係省庁・関係団体への働きかけ 連合食品部門連絡会を通じて、UAセンセンと共同で営業担当組合員を対象に取引慣行アンケートを実施し、優越的地位の濫用行為の実態を把握する。結果については加盟組合に報告すると共に、公正取引委員会(地域事務所含む)・関係省庁や関係団体に報告し、濫用行為の改善を行う等、課題解決に向けた働きかけを継続する。また、連合と連携し公正取引委員会の調査・監視体制の強化・企業への周知徹底等、大規模小売業告示の実効性を高めるよう求める。</p> <p>(2)営業担当者情報交換会の実施と周知 ブロック毎に営業担当者情報交換会を開催し、優越的地位の濫用行為の現場の実態を把握・共有し改善に繋げると共に、大規模小売業告示(大規模小売業による優越的地位の濫用行為を規制するルール)を周知する。</p> <p>(3)「食」の価値を適正・公正な価格で評価する社会の実現に向けての対応 生産者から消費者に届くまでの各段階で生み出した価値が、公正・適正に付加されていく取引を実現する「食」の適正・公正な価値連鎖の取り組みを広く情宣する。また、為替変動・原材料の高騰に伴うコスト上昇や食の安全を確保するための必要経費、食料の安定供給に伴うコスト上昇等を適切に食品価格に転嫁できるよう、働く者の立場から関係省庁や流通業界・消費者等各方面に理解を求めらる。</p>	<p>(1)従業員50人未満の事業場における安全衛生委員会の設置 労働安全衛生法では、50人未満の事業場は直接的な安全衛生委員会の設置義務はないものの、「意見を聞く機会を設ける」という努力義務は存在している。職場の安全衛生の取り組みに対し、労働者(労働組合)の意見を反映していくことは必要不可欠であることから、「フード連合安全衛生委員会対応マニュアル」の活用し、安全衛生委員会等、「労使話し合いの場」の設置を求めらるものとする。</p>	2月21日 ～28日 (原則)	3月14日	

【年齢別ミニマム基準】 (円)

	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
基本賃金	148,000	157,000	187,000	213,000	242,000	265,000	280,000	293,000
基準内賃金	159,000	166,000	196,000	229,000	263,000	290,000	303,000	316,000

【到達水準】 (円)

	全体		高卒(標準者)		大学(標準者)	
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳
基本賃金	238,000	276,000	230,000	268,000	267,000	314,000
基準内賃金	256,000	301,000	250,000	295,000	287,000	342,000

【目標水準】 (円)

	全体		高卒(標準者)		大学(標準者)	
	30歳	35歳	30歳	35歳	30歳	35歳
基本賃金	267,000	316,000	251,000	296,000	290,000	347,000
基準内賃金	285,000	342,000	275,000	324,000	314,000	377,000

共 産 別	産 別	基本的な考え方	賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	サプライチェーン全体 で生み出した付加価値 の適正分配/取引 の適正化の取り組み	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 ・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」 ・「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」	規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	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	長時間労働の是正						
化学・ 食品・ 製造等 共 産 連 絡 会 議	ゴ ム 連 合 方 針 決 定 日 1 月 23 日	<p>1. 賃金 (1)定期昇給・賃金カーブ維持分の確保。 (2)経済の自律的成長に向けた社会的な役割を果たすこと、賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」に向け賃金改善にとりくむ。 (3)賃金制度の適正な運用確認や、名目賃金の絶対額を意識したとりくみのために、個別賃金方式を推進する。 (4)企業内最低賃金の協定化を推進し、水準の引き上げ、適用労働者の拡大を図る。</p> <p>2. 一時金 一時金は大半が生活費となっているため、安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、水準の向上・確保に向けてとりくむ。</p> <p>3. ワーク・ライフ・バランスの実現 (1)労働者の健康確保の観点から過重労働の撲滅にとりくむ。 (2)ゴム連合のワーク・ライフ・バランス推進方針に基づき、総実労働時間の縮減や家庭と仕事の両立などといった多様な働き方を支える労働環境を整える。</p> <p>4. 非正規労働者の労働条件改善 労働組合が目指している「働き甲斐のある職場」「企業業績及び企業価値の向上」を達成するためにも、非正規労働者の労働条件改善のとりくみを推進していく。</p> <p>5. 法令遵守へのとりくみ コンプライアンスの観点による点検活動の継続と法改正の趣旨を踏まえた既存の労働条件の見直しを推進する。</p>	<p>・定期昇給・賃金カーブ維持分の確保を前提とする。 ・社会的な役割と賃金の社会性の観点を重視して賃上げにとりくむ必要がある。 ・賃上げの要求水準については、産業間格差の拡大防止のため連合方針を踏まえ、底上げ・改善分を所定内賃金の2%程度とし、定昇・賃金カーブ維持分を含めて4%程度を基準とする。 ・自社の賃金水準の位置付けの把握、名目賃金の絶対額を意識するため個別賃金で要求し、全体像を捉えるため平均賃上額の表示も同時に行う。</p>	<p>・賃金カーブ全体の位置付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。</p>	<p>・賃金カーブの歪みや雇用形態間の格差など課題がある単組は、労使共有化を図り、改善に向けたとりくみを進める。</p>	<p>・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。</p>	<p>【企業内最低賃金】 ・すべての単組で企業内最低賃金の協定化を図る。 ・企業の優位性確保や労働者の処遇を改善するために現行水準の引上げに努力する。 【年齢別最低賃金保障】 ・協定化を図る。 ・標準労働者の8割程度を目安に設定する。</p>	<p>【一時金】 安定した生活を送る上で欠かすことのできない重要な位置付けであることを認識し、水準の向上・確保に向けてとりくむ。 ①昨年実績を基に、水準の向上・確保に向けてとりくむ。 ②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。 ③春年間決定方式を基本にとりくむ。</p>	<p>【過重労働対策】 ①36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けたとりくみ ・適切な労働時間管理の実態把握、課題の労使共有化と解決に向けとりくむ。 ②正社員への登用制の整備と教育制度の推進 ③賃金の適正な処遇に向けたとりくみ ④福利厚生制度の均等待遇に向けたとりくみ</p> <p>③36協定、特別条項付協定の締結内容の点検。 ③36協定は月間45時間、年間360時間を上限とし、協定時間の縮減につとめる。 ・やむをえず特別条項付協定を締結する場合には年間720時間を上限とする。また、月間80時間以内とし、締結時間の縮減につとめる。 ・特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減につとめる。 ・勤務間時間(終業から次の始業まで)の実態把握、労働者の休息時間の確保につとめる。</p>	<p>【法令遵守へのとりくみ】 春のとりくみにおいて、最近改正があった労働関係法令について展開し、徹底に向けた啓発を行う。 ①育児介護休業法の改正 ②有期契約社員の無期転換制度への対応</p>			2月末日まで	集中解決ゾーン3月15日～21日、全単組解決期限3月末日	
	紙 パ 連 合 方 針 決 定 日 1 月 22 日	<p>紙パルプ・紙加工産業は、依然として厳しく先行き不透明な状況にある。組合員は企業収益の改善につなげるために、様々な会社施策に前向きに協力している。この厳しい状況を乗り切るためには、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。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、賃金を中心に「底上げ・底支え」「格差是正」を追求し、労働諸条件の向上を求めていく。</p>	<p>・すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保した上で、実質賃金の維持・向上に向けて賃金改善に取り組む。 ・賃金改善の範囲は、月例賃金の改善を念頭に置き、所定内賃金とし取り組みを進めることとする。 ・賃金改善分として、底上げ・底支え、格差是正を加味し2千円以上とする。 ＜賃金カーブ維持分の把握可能な組合＞ 賃金カーブ維持分を確保し、賃金改善分2千円以上とする。 ＜賃金カーブ維持分の算定が困難な組合＞ 賃金カーブ維持相当分として、5千円＋賃金改善分2千円以上の7千円以上とする。</p>		<p>紙パルプ・紙加工産業に従事する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>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>	<p>・生活給の一部として月例賃金を補完することを基本に月数要求とする。 ・安定確保の観点から、可能な限り年間集約要求に取り組むこととする。 ＜要求基準＞ ●年間集約要求:基準とする賃金の5.0ヵ月を中心とする。 ●期毎要求:基準とする賃金の2.5ヵ月を中心とする。</p>	<p>・罰則付き時間外労働の上限規制など、長時間労働は正に改訂が行われることへの趣旨と意義を踏まえ、先行的に職場の基盤づくりに取り組む。 ・不払い残業や過重労働が発生していないか36協定の締結状況をチェックするなど労働時間管理を徹底する。 ・適用猶予となっている中小企業における月60時間を超える割増賃金率について50%以上に引き上げるための労使協議を進めていく。</p>	<p>紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の労働諸条件の改善については、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)をはかるといふ観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、「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こう取り組む。</p>			2月28日まで	3月15日	

共 産 別	基本的な考え方	賃上げ要求					すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し		ワークルールの 取り組み	男女平等の 推進	サプライチェーン全体 で生み出した付加価値 の適正分配/取引 の適正化の取り組み	その他の 取り組み	要 求 提出日	回 答 指定日
		月例賃金 ・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」 ・「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」	規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	男女間賃金格差の是正	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	長時間労働の是正						
化学・食品・製造等 印刷労働 方針決定日 1月19日	2018春季生活闘争は「日本経済の好循環と企業の成長を確実なものにしよう!」をスローガンに、日本経済と企業業績の成長を確実なものとするための印刷労働の果たすべき役割の考えを継続し、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて「労働環境の整備」を求めた総合的労働条件改善への取り組みとする。 1.「賃上げ」は、連合2018春季生活闘争方針に則り、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保したうえで「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。また「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取組む。 2.「一時金」は、「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。 3.「労働諸条件改善」は、連合2018春季生活闘争方針に則り、「すべての労働者の立場に立った働き方の見直し」、「ワークルール」および「男女平等の推進」への取り組みを基本としつつ、「労働環境の整備」全般に取り組む。	(1)定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)は各構成組織において算出するが、算出困難な構成組織は、2017年度労働諸条件実態調査における18～35歳の1歳間格差が4,192円であるため、4,500円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)として設定する。 (2)「底上げ・底支え」を目指す取り組みとして、「生活向上分・消費拡大分」を考慮し2程度の賃金改善を求める。 (3)連合中小共闘方針における「月例賃金の引き上げ」は、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との格差を正分を上乗せした金額(6,000円)を賃上げ水準目標とし、定期昇給相当分(賃金カーブ相当分4,500円)を含めて10,500円以上の賃金引上げを求めている。上記(1)に(2)を加えて10,500円に到達しない構成組織は「格差是正分」を要求に加える。 (4)賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、定昇制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。	①各構成組織における賃金データ(会社から入手・組合独自で調査)に基づいて、男女別および年齢ごとの賃金分布をプロット化し、問題点を把握すると共に改善へ向けた取り組みを進める。 ②就業規則・給与規則・労働協約において、家族手当や配偶者手当などの支給要件に「世帯主」とすることにより、支給が一方の性に偏り実質的な間接差別となる。従って、「世帯主」を支給要件とせず、どちらか申請した方とする。	(5)18歳高卒初任給要求は、2017年度労働条件実態調査における1,000人以上の構成組織による平均初任賃金が166,700円となっており、2%分を加えた170,000円とする。尚、既に170,000円を上回っている構成組織は、連合の方針に則り172,500円とする。	「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0カ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み更なる上積みを目指す。尚、季別での要求の場合は、それぞれ2.0カ月を基準とする。	・長時間労働の是正 ・改正労働基準法に関する取り組み	・同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み ・障がい者雇用に関する取り組み ・障がい者雇用に関する取り組み ・短期労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み ・労働安全衛生に関する取り組み	・女性活躍推進法、男女雇用均等法に関する取り組み ・育児・介護・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み				2月13日～	3月12日～	
セラミックス 連合 方針決定日 1月19日 第25回中央 委員会	○到達目標、および、ミナマ到達水準、めざすべき賃金水準への到達等、「賃金水準の絶対値」にこだわってとりくむ。 ○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、格差は正分および配分のゆがみ是正分等を改善し、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。	①到達目標、および、ミナマ到達水準のとおり(めざすべき賃金水準を獲得するために) ○各組合は個別賃金水準の実態を把握した上で、ミナマ到達水準を目指す。 1)18歳(高卒・初任給)160,000円 2)35歳(高卒17年勤続)260,000円 3)35歳(高卒17年勤続)240,000円(セラミックス連合ミナマ到達水準) 【賃金カーブ維持分が明確で「ミナマ到達水準240,000円」に満たない組合】 ○ミナマ到達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。 ○組合員の賃金実態を把握した上で、どの様な時間軸で到達させるのか等を労使でとりくみ賃金改善を行う。 【賃金カーブ維持分が明確で「セラミックス連合到達目標260,000円」に満たない組合】 ○到達目標達成に向け積極的に不足分を要求し賃金水準の底上げ(格差是正)に努める。 【到達目標を上回る組合】 ○賃金体系上の是正やその他諸手当関連の引き上げ等も含め、賃金の引き上げ2%を基準に上積みを図る。 【過去のとりくみにおいて賃金カーブ維持分を確保出来ていない組合】 ○賃金カーブを維持出来なかった要因を労使で確認する。 ○賃金改定原資の各賃金項目への配分についても労使で確認を進める。 ○過去の賃金カーブ割れをどの様な時間軸で回復させるのか等、水準維持についても労使でとりくみ賃金改善を行う。 ※定昇制度や昇給ルールがない組合は、賃金制度の確立も視野に入れ、労使での検討委員会等を設置して、どの様な時間軸で賃金制度の確立にとりくむか協議を進める。 【個別賃金が不明の組合】 ○個別賃金水準が不明な組合は8,500円を基準としてとりくむ。 ○組合員の賃金実態を把握した上で、賃金カーブのプロット図等により個別賃金(35歳、高卒17年勤続)の概算算出を行うと共に、その金額等をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、賃金水準の底上げ(格差是正)に努める。	○8,500円を基準としてとりくむ。	雇用形態に関わらず企業内すべての働くものの賃金の底上げにとりくむ。また、「同一労働同一賃金」の法制化に先行してとりくみを模索する。 ○賃金(時間給)の引き上げにとりくむ。 時間給の引き上げ30円	○職場における均等待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。	<企業内最低賃金> ・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。 ・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。 ・全従業員対象の企業内最低賃金を労使協定する。 1)時間給850円に達していない組合は、時間給850円以上を目指す 2)既に達成している組合は、「誰もが時間給1,000円」、既に時間給1,000円超の場合は、30円を目安に引き上げを目指す <年齢別最低賃金> ・未協定の組合は、正規従業員の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。 ・公正な賃金、生活できる賃金、および、中途採用者の賃金を底支えする観点からも、年齢別最低到達水準値について労使で確認する。 ・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ヵ月基準(平成30年1月現在の組合員平均所定内賃金) ・ミナマ年間4.00ヵ月	健康で働き続けるためと過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含め、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざし、個人々々の状況・ニーズに合った「働き方」の見直しを労使で協議する。 ・罰則付き時間外労働の上限等、長時間労働の是正に向けた労働基準法改正が行われることの趣旨と意義も踏まえ、36協定の重要性と内容を理解し、適正に締結した上で、労働時間の厳格な管理等、先行して職場の基盤づくりにとりくむ。 ○長時間労働の是正 ○労働時間の短縮 ○時間外労働の割増率改訂	雇用形態に関わらず企業内すべての働くものの賃金の底上げにとりくむ。また、「同一労働同一賃金」の法制化に先行してとりくみを模索する。 ○賃金(時間給)の引き上げにとりくむ。 時間給の引き上げ30円 ○職場における均等待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。	○改正労働基準法(罰則付き時間外労働の上限規制を先行したとりくみ)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(無期転換ルール)に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。 ○2015年改正労働者派遣法(労働者派遣の期間制限等)に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。 ○障害者雇用促進法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。 ○女性活躍促進法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。	○改正男女雇用機会均等法に対し、法令遵守点検、および、周知活動を展開する。 ○職場における均等待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。	○両立支援の促進 ○組織率向上のとりくみ	2月23日まで	3月14日 三役組合 中心 3月20日 中央交渉 委員会組合 中心 4月5日 全組合