

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						
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】 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。賃金体系維持分が明確でない場合は、正社員(フルタイム)組合員の要求に準ずる。 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、その理由を分析し、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、支給手続さも男女同じとする。 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、基本賃金に地域手当を加えた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。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。年間では通常限度時間を目標とし、それを超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時間を超える場合は時間外割増は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日の病欠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・職種の變更にあたり「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 <a href="http://positive-tyouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/">http://positive-tyouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/</a> ) 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						
流通 自治労 方針決定日 1月29～30日 の中央委員会 にて決定 予定	「すべての課題解決のスタートは、春闘から」と春闘の位置づけの明確化を行い、多くの組合員の参加の下に1単組における課題の洗い出しと把握、要求設定と労使交渉・協議を進める。 【重点課題】 ①非正規労働者とともに進める処遇改善と組織化 ②賃金・労働条件の改善と職場からの働き方改革 ③質の高い公共サービスと社会的公正労働の実現	到達目標とするポイント賃金をめざしつつ、連合の「底上げ・底支え」「格差是正」分の2%程度に加え、臨時・非常勤等職員を含むすべての職員の定期昇給を確保するための2%分を足した4%程度を要求基準とする。 【自治体単組 到達目標(ポイント賃金)】 30歳:248,775円 35歳:293,807円 40歳:343,042円 【公共サービス民間労働者】 ①「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」を要求の基準とする。 ②2018春闘の掲げる自治体最低賃金(月額156,800円以上、日給7,840円以上、時給1,010円以上)の確保	【全国一般評議会】 「平均賃上げ要求13,500円以上(賃金カーブ維持4,500円+生活維持・向上分7,200円以上+格差是正・歪み是正分1,800円)」とする。	【臨時非常勤等職員の処遇改善】 ①自治体最低賃金を時給1,010円(国公行(一)1級13号相当156,800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。 また、正規職員の給料表がプラス改定された場合は、少なくとも同様の引き上げを行うこと。 引き上げ時期は4月に遡及し、支給すること。最低賃金の改正に伴い、速やかに賃金改正を行うこと。 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) ④諸手当(相応報酬)について、正規職員との均等待遇による支給とすること。 ⑤任期付短時間勤務職員の給料・諸手当について、正規職員との均等待遇を行うこと。また、定期昇給を行うこと。 ⑥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。	自治体に雇用されるすべての労働者としての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給156,800円(国公行(一)1級13号)以上、日給7,840円(月額/20日)以上、時給1,010円以上として要求。 【初任給の引き上げ】 国公行(一)の初任給基準の8号上位(高卒1級13号、大卒1級33号)をめざす。 【昇給の運用】 特に50歳代後半層については標準で2号以上の昇給と号給の延長をめざす。	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年間総労働時間1800時間を早期に実現し、ゆとりある生活を送るために、労使による時間外勤務時間の縮減に取り組む ②36協定のポイントとひな形を示し、36協定およびそれに準ずる確認書等の締結を促進する。 ③本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」を用い、適正な労働時間の把握を促進する。 ④公共交通職場においては改正法の「罰則付きの時間外労働規制(=月8平均0時間)」を上回る単組に対しては他の業種と同水準の改善がはかられるよう支援を強化する。	【臨時・非常勤等職員】 ①労働基準法を最低基準に年次有給休暇、さらには産前産後休暇等の制度化を求める。 ②休暇制度は国の非常勤職員の措置をもとに常勤職員との均等待遇をめざす。また、1年以上雇用される職員には、育児休業・介護休業の適用を強く求める。 ③雇用保険、健康保険、厚生年金については法定基準を最低に加入させます。 ④恒常的な業務であるにもかかわらず、雇用更新年限が設けられていないかを点検し、その廃止と雇用継続を求めるとともに、「空白期間」「たらい回し」が行われている場合は廃止を求めるとともに、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 【パート・契約社員の処遇改善】 パート・契約社員の処遇改善に向けた取組みは、均等・均衡待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や2016年12月に政府が公表した「同一労働同一賃金ガイドライン案」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。 (全組合対象) 1.雇用・労働条件、福利厚生、職場環境、教育・研修等の実態把握と点検 2.健康で安心して働くことができる職場環境の整備(主に組織化組合対象) 3.人事・評価制度に関する取組み 4.福利厚生制度の適用拡大の取組み 5.多様なニーズに対応した就業環境の整備 6.その他、各組合の個別課題	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。	春闘期のみではなく、通年を通じた取り組みとして、春闘方針には記載していない。なお、6月を男女平等推進月間としている。	公契約条例の制定や入札制度改革の推進	【会計年度任用職員制度に対応する取り組み】 地方公務員法、地方自治法の改正に対応する条例整備に臨時非常勤等職員の声を反映させるため、臨時非常勤等職員の処遇改善と組織化を一体的に取り組み。 【公共サービスの産業化に対する取り組み】 地方財政への削減圧力に抗し、自治体における多様なニーズを満たす人材に必要な人材・人員と財源を確保するため、地域市民との協働も模索しながら、全県本部において、積極的な街宣・ビラ配布活動を行う。 【取り組みの活性化に向けた組織の強化】 単組の力量を強化するための点検活動と新採加入促進	2月7～14日を要求提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに全単組で提出	3月16日
生保労連 方針決定日 1月16日	「組合員の生活の安定・向上」に加え、『人への投資』を通じたモチベーション・働きがいの向上」および「経済の好循環実現」を総合生活改善闘争全体の目的・考え方として位置付け、統一闘争全体のさらなる推進をはかる。	【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。 【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」を踏まえ、各組合の課題認識に応じて積極的に取り組む。			【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(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」を踏まえ、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。さらには、全組合が参加・共闘する「統一共闘課題」として設定した「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」に年間を通じて積極的に取り組む。 (統一共闘課題) 「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」各組合は、労働時間の実態を精緻に把握するための体制整備を進めつつ、それぞれの課題意識に基づき以下に取り組む。 1.労働時間および休日・休暇取得の実態把握の強化 2.労使による課題意識の共有、改善策の協議・実行	【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み】 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 職場・職種ごとに状況が区々となっていることから、職場・職種ごとに実効性を高める取組みを推進する。また、社会的関心が一層高まっている総労働時間の短縮は、「生活時間の確保」という視点に加え、男女共同参画や多様な人材の活躍を進めていく上でも重要な課題となっていることから、制度・施策の一層の拡充と運営の改善に向けた取組みを推進する。さらには、全組合が参加・共闘する「統一共闘課題」として設定した「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」に年間を通じて積極的に取り組む。 (統一共闘課題) 「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」各組合は、労働時間の実態を精緻に把握するための体制整備を進めつつ、それぞれの課題意識に基づき以下に取り組む。 1.労働時間および休日・休暇取得の実態把握の強化 2.労使による課題意識の共有、改善策の協議・実行	【パート・契約社員の処遇改善】 パート・契約社員の処遇改善に向けた取組みは、均等・均衡待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や2016年12月に政府が公表した「同一労働同一賃金ガイドライン案」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。 (全組合対象) 1.雇用・労働条件、福利厚生、職場環境、教育・研修等の実態把握と点検 2.健康で安心して働くことができる職場環境の整備(主に組織化組合対象) 3.人事・評価制度に関する取組み 4.福利厚生制度の適用拡大の取組み 5.多様なニーズに対応した就業環境の整備 6.その他、各組合の個別課題	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、『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)および「中間取りまとめ」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.能力開発・キャリア形成支援策の充実 2.働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進 3.ポジティブ・アクションの推進 4.各種ハラスメントの解消と不利益取扱いの禁止 5.推進体制の強化		【60歳以降の就業環境の整備】 高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、対象職務の拡大や適正な処遇の実現、多様なニーズに対応した就業環境の整備等、60歳以降の就労者が安心して働きがいのもてる処遇・働き方の実現に向け、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.対象職務の拡大、能力向上支援の実施 2.適正な処遇の実現 3.多様なニーズに対応した就業環境の整備	【営業職員委員会】 2月2日 【内勤職員委員会】 3月2日 ※いずれも「要求提出期限日と位置付け」	【営業職員委員会】 3月2日 【内勤職員委員会】 4月4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					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							
流通・サービス・金融 関係 連 帯 会 議	損保労連 方針決定 日 3月7日	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 に取り組む。	前述の要求に包含	前述の要求に包含	前述の要求に包含	前述の要求に包含	前述の要求に包含	以下の方針にもとづ いた取組みを展開 する。 ・組合員一人ひとりが 不安や悩みを抱える ことなく仕事と生活 の両立ができる環 境の実現に向けて、 「仕事と出産・育児、 介護、治療の両立」 に資するさらなる支 援や前提となる長時 間労働は正につな がるさらなる対策 (*)を求めます。 (*)「業務削減・効率 化」、「社員の意識 改革」、「取引先と の商慣習の見直し」 の3つの視点から の対策など	(2)賃金要求「月例 給、臨給・賞与、諸 手当などの労働諸 条件の改善に取り 組む。」に包含	「(3)長時間労働 の是正」記載の 方針にもとづい た取組みを展開 する。	○「(3)長時間労働 の是正」記載の 方針にもとづいた取 組みを展開する。 ○また、「女性活躍 推進の趣旨への理 解が十分ではない」と いった課題が確認 できていることから、 こうした課題の解 消に向けては、以 下の方針にもとづ いた取組みを展開 する。 ・組合員一人ひと りが仕事の意義を 理解し、主体的に 働くことができる 環境の実現に向 けて、各々の職場 のめざす姿やそ の実現のために 取り組むべき施策 の趣旨の十分な 説明を求めます。	「(3)長時間労働 の是正」に記載 した対策の一つ として、「取引先 との商慣習の見 直し」に向けた 取組みを展開 する。	以下の方針にもとづいた取 組みも展開していくこと としている。 ・組織全体で一丸とな って取り組むことに意 義を感じ、職場のメン バーや職場同士がお 互いを支えあい、人 と人のつながりを実 感できる環境の実 現に向けて、コミュ ニケーションを大切 にするマネジメント の実践を求めま す。 ・組合員一人ひと りが取り巻く環 境変化を前向きに 捉え、キャリアを 着実に形成してい くことができる環 境の実現に向け て、さらなる支 援を求めます。 ・組合員一人ひと りが顧客に対し てより一層の高 品質なサービス や価値の提供が できる環境の実 現に向けて、業 務の多様化・高 度化に応じた 業務プロセス の見直しや インフラ整備 等の業務削減 ・効率化のさら なる推進を 求めます。	3月8日	
サービス連 帯 会 議	方針決定日 1月24日	○2014春季生活闘争から継続して きた賃上げの取組みを定着さ せ、中期的な賃金目標「35歳年 収 550万円」を着実に前進させ る闘争と位置づけ取り組むこと とし、生活の基礎である月例賃 金の引き上げにこだわり、その 上で年収改善を実現させる闘争 を進める。 ○雇用の維持・確保を前提に、契 約社員やパートタイマー等の待 遇改善についても正規労働者 同様に月例賃金の引き上げに むけ積極的に取り組む。 ○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「2018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。 ○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 の取組み ②賃金改善や均等均衡待遇の実 現 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 上乗せした額で設定(月額はツー リズム・航空貨物 基準) 東京 1,043円/172,100円 神奈川 1,041円/171,800円 大阪 1,000円/165,000円 埼玉・愛知 959円/158,300円 千葉 955円/157,600円 京都 942円/155,500円 兵庫 929円/153,300円 静岡 916円/151,200円 三重 902円/148,900円 広島 900円/148,500円 滋賀 895円/147,700円 北海道 891円/147,100円 岐阜・栃木 880円/145,200円 茨城 876円/144,600円 富山・長野 875円/144,400円 福岡 868円/143,300円 奈良 865円/142,800円 山梨 863円/142,400円 群馬 862円/142,300円 岡山・石川 860円/141,900円 福井・新潟 856円/141,300円 和歌山・山口 855円/141,100円 宮城 850円/140,300円 香川 843円/139,100円 福島 823円/135,800円 島根・徳島 814円/134,400円 山形・愛媛 813円/134,200円 青森・秋田・岩手・鳥取 812円/134,000円 高知・佐賀・長崎・熊本・大分・鹿児島 ・宮崎・沖縄 811円/133,900円 ○業種ごとに定める1歳・1年間差を基 本に賃金カーブを維持したうえで、 0.5%以上の実質的な賃金改善に 取り組む。 ※ホテル・レジャー業: 5,022円 ※観光・航空貨物業: 5,399円	○契約社員やパートタイマー 等の待遇改善 正規労働者同様に月例賃 金の引き上げにむけ積極 的に取り組むこととし、要求基 準を基に安心して働き続け ることが出来る環境整備に 取り組むこととする。 (1)賃金改善 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 的な賃金改善分を加えた3,500 円以上の賃金改善を行うこと とする。 【2017年度契約社員賃金実 態調査結果】 調査協力者数 2,213名 50歳以上のデータを除く平均 値 勤続年数3.9年 入社 時年齢31.3歳 2017年調査の21歳から35歳 までの平均間差(2,094円・ 1.18%) 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 別最低賃金の引き上げ額と 連合の要求などを総合的に 判断し、26円以上の賃金改 善に取り組むこととする。 【2017年度時間給労働者実 態調査結果】 調査協力者数 934名 時間給平均 1,128円	すべての加盟組合は、 産業別最低保障賃金を 要求する。具体的には、 各加盟組合は取組み 趣旨を理解したうえで積 極的に取組み、協定化 を目指す。ただし、企業 内の最低賃金水準要 求、対企業交渉による 企業内最低保障賃金と しての協定化、対象者 を絞った協定化につ いては、既に年間4ヵ 月を確保している加 盟組合は、前年実 績以上を要求する こととする。業績連 動一時金を導入し ている加盟組合 への配分拡大を行 うこととする。「指 標」を活用しない ツーリズム・航空貨 物の加盟組合の補 足基準として要 求基準を4.0ヵ月 以上とする。	○総実労働時間 1800時間実現にむ けて、サービス連 合第4期アクション プランに基づきAB CD各グループ毎 に設定された①か ら④の項目に取 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	○均等・均衡待遇の実 現 ①不合理的な労働条 件の是正 1)慶弔休暇を正社員 と同様の基準で全 員に付与する。 2)通勤手当を正社員 と同水準で全員の に支給する。 3)正社員と同様の 時間外割増率を全 員に適用する。 4)食堂やロッカー 等の福利厚生施設 について全員が利 用可能とする。 5)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。 上記以外にも、契 約社員やパートタイ マー等の労働条件 全般を点検し、相 違を是正する。業 績連動一時金につ いては、既に年間 4ヵ月を確保して いる加盟組合へ の配分拡大を行 うこととする。「 指標」を活用しな いツーリズム・航 空貨物の加盟組合 の補足基準として 要求基準を4.0 ヵ月以上とする。	○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 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 項目に重点的に 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。	○希望者全員が65歳 まで就業可能と なる制度の確 立にむけ取り組 む ○労働条件の向上 に関する要求に ついては、2017 年に改定された 諸基準を活用し 、取り組むこと とする。 ○労働基準法など 法律の改正が 検討されている ものについては、 その動向に注 視しながら必要 に応じて対応 することとする。 ○無期転換ルール に関する取組み 2018年4月より 無期労働契約 への申込権が 発生すること から、以下の 項目の点検活 動に取り組む こととする。 (1)正規労働者 への登用機会 の設定を確認 する。 (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 いて労働協 約および就業 規則を確認 する。 (3)無期転換 後の労働条件 について、転 換前から引き 上げられてい るか確認す る。 (4)無期転換 の申込権が発 生する要件と 行使期間につ いて、毎回の 契約更新時に 書面にて明示 されているか 確認する。 (5)無期転換 の申し込みにつ いて書面にて 行っているか 確認する。	原則2月末 日まで	3月12日～ 16日 ※集 中交渉期 間					

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						
流通・ サービス・ 金融 共 産 別	全銀連合 方針決定日 2月10日														
全国農団労 方針決定日 2月9日	途退職者の増加による人材流出や、新規採用の定数割れなど人材確保が課題となっている状況を踏まえ、2018春闘では賃金引き上げをはじめ総合的な労働条件の引き上げを図ることで、将来にわたり安心して働き続けられる職場環境の構築を目指す。そのため2%程度のベースアップを要求の柱とするほか、農協で働く者全体の底上げを図るため、臨時・パート職員などの非正規労働者の賃金引き上げや待遇改善、職場内におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)とディーセント・ワーク(働きがいと尊厳のある労働)の確立を目指す。	・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。 ・月例賃金(基本給)の引き上げを原則とする。 ・産別内格差是正、初任給引き上げに伴う体系是正、格差是正、手当の改善もしくは新設などについても広義の賃金引き上げ(底上げ)要求に含める。	途退職者の増加による人材流出や、新規採用の定数割れなど人材確保が課題となっている状況を踏まえ、2018春闘では賃金引き上げをはじめ総合的な労働条件の引き上げを図ることで、将来にわたり安心して働き続けられる職場環境の構築を目指す。そのため2%程度のベースアップを要求の柱とするほか、農協で働く者全体の底上げを図るため、臨時・パート職員などの非正規労働者の賃金引き上げや待遇改善、職場内におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)とディーセント・ワーク(働きがいと尊厳のある労働)の確立を目指す。	・全ての非正規労働者の賃金引き上げを要求する。		・月額を高卒初任給、日額を月額21分の1、時間額を日額の7.5分の1とすることを求める。 ・時間額がその水準に達していない職員については、企業内最低賃金まで引き上げるよう要求する。		・労働時間削減に向け、年間総実労働時間1800時間以内を目指す。 ・時間外労働削減に向け、適正な労働時間管理を求めるとともに「ノー残業デー」などの具体的方策を要求する。また、時間外労働発生の原因を明らかにし、労使で改善に取り組む。 ・年次有給休暇の取得拡大を図る。年休の計画的付与を導入する際は職場討議を踏まえた上で労使協議において確実に取得できるよう求めていく。	・改正労働契約法による無期契約転換申込権が2018年4月から発生することを踏まえ、無期転換に向けた体制整備を要求する。また、法改正の趣旨を踏まえ、5年に満たない労働者に対しても無期転換できるようにすることや、無期転換後に正職員とする制度を設けるよう求めている。60歳以降の再雇用者についても同様の対応を求めている。 ・無期転換を避けるための雇い止めは絶対に認めない。そのためにも雇い止め法理の周知を図る。 ・「同一価値労働同一賃金」に基づいた待遇改善を求める。忌引き等の特別休暇や通勤手当等の各種手当支給に関して、正職員と同様の制度を適用するよう要求する。また、退職金や一時金等に関しても可能な限り制度化することを求める。		・連合の「第4次男女平等参画推進計画」に基づき、男女間の実質的な賃金(昇給・昇格等)の格差解消を求める。 ・すべての職員が育児・介護休業を取得しやすい環境をつくるなど、仕事と生活の両立支援制度などの拡充を求める。		3月5日	3月26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							
流通・サービス・金融 共通連絡会議	全 労 金 方針決定日 1月26日	連合方針や2017年度の運動の基調等をベースに、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への積極的な参画を通じて、「運動の強化・統一・底上げ」に取り組む、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、労働条件の統一をめざし、「底上げ・底支え」「公正処遇」の実現に取り組む、③労金業態で働くすべての労働者が、ワークライフバランスがとれ、安心して働き続けることができる職場環境の整備をめざし、「健康経営」の観点を含めた「組織風土の改革」に取り組む、④「ろうきんビジョン」の実現と「ろうきん運動」の強化に向け、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、2018年度の事業がスタートできるよう取り組む、の4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」「格差是正」にこだわることとあわせて、人財確保の観点から、基本賃金の改善に取り組む。 全労金組織全体における正職員の「底上げ・底支え」の観点から、全労金が実施した賃金実態調査結果を踏まえ、必要な単組は、初任賃金を含めた賃金表の書き換えに取り組む。なお、要求水準は、地域別最低賃金が毎年20円程度引きあがっている実態や、全労金が実施した賃金実態調査結果、厚生労働省が毎年公表している「賃金構造基本統計調査」等の各種統計資料を参考に、単組で判断する。	関連会社で働く労働者については、業務委託や代理店業務等による安価な労働力の拡大を阻止することとあわせて、金庫の正職員・嘱託等職員との「公正処遇・均等待遇」を実現する観点から、賃金の引き上げに取り組む。なお、要求水準は、業務内容や役割等に違いがあることから、単組で決定する。	金庫・事業体で働く嘱託等職員について、「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」が示されたことや「公正処遇・均等待遇」の実現を図る観点から、嘱託等労働者に適用する人事・賃金制度で示されている期待行動・能力・役割等と、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、定期昇給ルールが確立されていない場合は、定期昇給ルールを含む賃金制度・賃金表を確立する。なお、引き上げ額は、正職員の賃金制度や嘱託等職員に関する諸調査結果を踏まえ、単組で決定する。	男女間で賃金制度等に違いがないため、具体的な方針は示していない。	労金業態で働く労働者の「底上げ・底支え」「誰もが時給 1,000円」をめざすこととあわせて、将来的な水準確保の観点から、「最低賃金に関する確認書」に基づき、引き上げに取り組む。具体的には、2017年の地域最低賃金引き上げ額が22～26円であったことを踏まえ、金庫・関連会社で働く短期間労働者も含めて、協定で定める水準について、月額 146,300円、日額 6,970円、時給 950円、以上に引き上げを求める。なお、既に要求水準に到達している単組は、「誰もが時給 1,000円」をめざす観点から、単組で判断する(※その際の引き上げ目安は20円とします)。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。	①嘱託等労働者の年間一時金は、「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」を踏まえ、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、基本賃金と同様に、正職員との「公正処遇・均等待遇」の観点とあわせて、諸調査結果を踏まえ、要求月数を判断する。 ②正職員の年間一時金は、これまでと同様に「基礎一時金(4.0ヵ月)+業績手当」で組み立てる。なお、業績手当については、中長期的な見直しを含めた金庫・業態を取り巻く様々な環境を見通すとともに、職員がモチベーションを高められ、生産性向上に寄与した分配を適正に配分する等の観点から、総合的に判断する。	春季生活闘争方針とは切り離し、個別課題として「時間外・休日労働協定締結方針」を確立しているため、方針への記載はしていない。	以下の内容に到達していない単組は、原則要求する。 ①金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、「一切の条件をつけず、雇用年数が3年を超え(※2018年3月末で3年を含む)無期契約を希望する場合は、期間の定めのない雇用への転換を、事業所に申し入れる権利の付与」を実現する。特に、関連会社に対しては、雇止めや雇用の調整弁とならないよう、対応する。 ②正職員・正社員への登用制度について、全労金「正職員」への登用制度に関する統一な考え方とあわせて、他単組の実績等を踏まえ、登用基準やルールの見直しに取り組む。 ③「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」とあわせて、嘱託等職員の諸労働条件一覧や、公正処遇の実現計画表を踏まえ、関連会社で働く労働者も含め、年次有給休暇・生理休暇・母性保護に関連する諸休暇を正職員と同様とするよう求める。なお、その他の休暇・福利厚生等の取り組みについては、単組で判断する。 ④嘱託等職員について、私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様とするよう、求める。 ⑤嘱託等労働者の退職金制度について、「改定・統一退職金制度/基本設計」を踏まえ、勤続3年以上の嘱託等職員に対する退職金の制度化に取り組む。また、既に制度化されている場合は、嘱託等職員の人事制度上における期待要件や職場実態とともに、各種調査結果を勘案し、「底上げ」に取り組む。	仕事と育児・介護に関するアンケート結果や金庫が毎年実施するストレスチェックの結果等を踏まえ、各種休暇・制度が利用できる環境を整備するために、運用実態や阻害要因を検証し、具体的な改善に向けた協議を開始する。 また、不払い労働の一掃とワークライフバランスの取れた働き方を実現するため、「総労働時間協定の締結」「ノー残業デーの徹底」「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」「多様な働き方に関するガイドラインに基づく働き方の見直し」「労働時間管理の適正管理に向けた労使共同宣言」等、実効性のある取り組みを展開する。	改正「育児・介護休業法」の周知や女性活躍推進法「行動計画」、次世代法「行動計画」の点検・改善に取り組むとともに、セクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラ等、あらゆるハラスメントを発生させないよう、労使による取り組みを展開する。	賃金改善、一時金の制度化、退職金の制度化等に取り組む。	①労働金庫で雇用された職員の働き方の選択肢を拡げ、特定の事由で退職した職員が、本人の希望に基づき、再度、働くことができる制度を構築する。 ②労金業態で働くすべての労働者について、年次積立制度を確立し、育児・介護・不妊治療・病氣治療等に活用できる制度を構築する。 ③単組は、事前交渉等で今後の労務構成や役職任用に関する考え方を確認したうえで、必要な場合は継続雇用制度の見直しに向けて協議を開始するための「申入書」を提出する。 ④労使で様々な課題に対する情報を共有することや、経営課題に対して共通認識に立つこと等を目的に、経営協議会や職場労使協議等を定期的に開催できるよう取り組む。 ⑤全労金は、治療と職業生活が両立できるよう、育児・介護も含め、中央協定の見直しに向けて、協議を開始する。 ⑥全労金は、中央協定で定める定年制度の見直しについて、協議の開始に向けて課題を整理する。	3月6日	3月27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						
流通 ・ サービス ・ 金融 共 産 連 絡 会 議	ヘルスケア 労協 ・ 方針決定日														
全 信 労 連 方針決定日 2月11日	私たちの生活基盤である 信金・信組の永続的な発 展ならびに、そこに働く者 の実質生活水準の向上を めざし、総合的な福祉や 労働条件の維持・改善に 向けて取り組む。 取組みにあたっては、取 巻く諸情勢ならびに経営 実態等を的確に把握する とともに、生産性三原則 (雇用の維持・拡大、労使 の協力と協議、成果の公 正配分)に基づき、各単組 が将来に亘り協同組織金 融機関として地域に立脚 した経営基盤を構築し得 る政策について、労使同 一の現状認識による真剣 な議論を展開するものと する。	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。	働く者の視点に立っ た「働き方」を追求し、 ワーク・ライフ・バラン スの実現をめざす。そ のためにも、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 の取得率向上をはか り、健康を確保しつつ 効率的に働くことが出 来る環境整備につい て、労使一体となって 取り組む。	労働法制の動向を注 視し、職員の成長へ の動機づけとなる人事 諸制度や賃金のあり 方について、労使が 共通の認識をもって 議論を深めるととも に、育児・介護と仕事 の両立ができる職場、 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 揮できる職場をめざ す。	「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・ モラル等)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、人員構成 の変化に対応した 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 月下旬ま でを目処と する	5月下旬ま でを目処と する	
労 済 労 連 方針決定日 1月23日 (予定)		・賃金カーブ維持分の原資を 確保する。	35歳ポイント所定内 賃金の加盟10単組平 均額への到達をめざ す。	到達水準として「誰もが 時給1000円」を設定し、 これを上回っている場合 は連合2017都道府県別 リビングウェッジをめざ す。また、要求額は37円 ・月例6,000円を目安と する。		全単組で取り組み、必ず 金額を確認する。また、 その際の水準として、地 域別最低賃金と企業内 最低賃金が逆転すること のないよう留意するととも に、当面の目標として連 合がめざす「誰もが時給 1,000円」をめざし、連合 2017都道府県別リビング ウェッジを中長期的な目 標とする。	生活防衛の観点で、 一時金を含めた「年収 ベースの維持」にこだ わる。	「年間時間外労働時 間720時間以内」「時 間外労働の延長時間 は休日労働を含めて 1ヵ月100時間未満・2 ヵ月～6ヵ月平均80時 間以内」を念頭にお いて労働実態を把握 し、法案の趣旨をふ まえて次期更新に向 けた36協定の内容の 検証をすすめるるとも に、年次有給休暇取 得日数5日未満者の 解消に向けた取り組 みを展開する。	非正規労働者へ定期 昇給制度・一時金制 度を導入するための 労使議論を促進す る。	労働契約法第18条 の周知を行う。また、 「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」、「介護休 業制度について、 取得可能日数を対 象家族一人あたり 365日とする」「ジ ョブリターン制度」「治 療と職業生活の両 立支援に向けた取 組み」について労 使で議論をすすめる。 る。		未定	未定		