

**2018春季生活闘争および通年(2017年9月～)における
すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直しと男女平等の推進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. すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し

| (1) 長時間労働の是正に向けた取り組み | | | |
|--|------------------------|--|-----------|
| 36協定の点検と見直し | 36協定の点検、特別条項上限時間の見直しなど | 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・休日労働の実態を踏まえ、可能な限り少ない時間数で協定化する。なお、特別条項付き時間外・休日労働協定については、前年の実績を踏まえ再協議するものとする。 | 妥結 |
| | | 36協定遵守を図るための労使委員会について、これまでの取り組みを更に進めるために労使一体となり長時間労働削減対策についての協議を今後も続ける | 妥結 |
| | | 特別条項の上限時間を短縮 | 妥結 |
| | | 特別条項上限時間 月75時間・年間720時間 | 妥結 |
| | | 特別条項の特別延長時間の限度時間数を「2か月100時間」「年間300時間」から「2か月80時間」「年間240時間」とする | 妥結 |
| | | 新たな「36協定締結方針」に基づき36協定を見直し。4/26現在、18単組が年720時間以下へ引き下げ、20単組が月80時間以下への引き下げ。残りは継続協議中。 | 妥結または継続協議 |
| | | 構成組織より時間外・休日労働協定指針を示し、12017年度の職場状況や実態を突き合せのうえ、協定を締結した。(「月45時間、年360時間以内」、特別条項についても年750時間以内) 2018年度の締結にあたっては、社会的な「長時間労働の是正」への要請を踏まえ、2017年度協定より引き下げた時間数の設定を行うことや妊娠婦の一切の時間外労働の免除を盛り込むことを確認している。 | 全単組で締結済 |
| | | 36協定の特別条項限度時間(月100時間、年間800時間)の引き下げを要求。特別条項限度時間引き下げの具体的な限度時間は別途労使で協議 | 前進あり |
| 36協定で定めるSE職の年間上限値が実態より多く設定されていることや今後の法改正の動きを鑑み、時間の見直しをする | 前進あり | | |
| 時間外・休日割増率引き上げ | 割増率の引き上げ | 現行法定となる深夜割増率を、22時以降は50%とするよう要求。深夜割増22時～23時は現行通りとし、深夜割増23時以降は35%とする。 | 妥結 |
| | | 休日割増率を35%から40%とするよう要求し、40%で妥結 | 妥結 |
| | | 60時間超割増率を30%から50%とするよう要求し、50%で妥結 | 妥結 |
| | | 60時間超割増率を25%から50%とするよう要求し、50%で妥結 | 妥結 |
| | | 時間外・休日割増率引き上げ | 妥結 |
| | | 時間外割増率と30%とする | 妥結 |
| | | 深夜早朝割増手当を現行の25%から28%に引き上げる | 合意 |
| | | 60時間以内割増率を30%、60時間超割増率を50%、休日割増率を50%とするよう要求 | 交渉中 |
| 手当の支給等に向けた取り組み | 手当の支給等に向けた取り組み | 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率については、実態を踏まえた引上げを要求。必要となる検討を今後も継続協議。 | 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 |
|--------------------------|--------------------------|---|------|
| インターバル規制の導入 | インターバル規制の導入 | インターバル規制11時間の導入 | 妥結 |
| | | 職場実態を踏まえ、先行して実施可能となった職場から、2018年度中に試行を実施していく。 | 妥結 |
| | | 工場ライン作業従事者(すでに12時間のインターバル規制有)を除く、全職種(正規・非正規)における8時間のインターバル規制導入 | 妥結 |
| | インターバル時間の延長 | 現行インターバル規制10時間を1時間延長(11時間)へ | 妥結 |
| | | 深夜勤務の翌日の取り扱い(勤務間インターバル適用時間の改定)について要求し、現在のインターバル時間(深夜0時以降11時間後)を推進しながら、時間外労働の削減を推進する | 妥結 |
| | 勤務間インターバル制度導入に向けた労使協議の開催 | 勤務間インターバルのあり方も含め、当社の働き方改革について、労使協議を開催する | 妥結 |
| 勤務間インターバル制度導入に向けた労使協議会設置 | | 妥結 | |
| 事業場外みなし労働者の労働時間管理・適正把握 | 客観的な方法による労働時間管理 | 客観的な方法による(PCログ等)労働時間管理を今年度中に導入予定 | 妥結 |
| | | 労働時間の適正把握に向けて、タイムカード、ICカードおよびパソコンの使用時間等、客観的な記録による管理体制を構築 | 継続協議 |
| | | タイムカード導入又は、それに代わる物による労働時間管理の徹底 | 交渉中 |
| | 労働時間管理・把握に向けた取り組み | 労働時間の適正な管理、営業所長の労働時間の管理および休暇取得の促進を要求し、組合要求趣旨を踏まえた回答 | 妥結 |
| | | 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、着替え時間を労働時間として扱う | 妥結 |
| | | 勤務実態や休暇取得状況の丁寧な確認と、問題職場に対する個別対策の実施 | 妥結 |
| | | 労働時間管理・適正把握に向けたガイドラインを作成 | 継続協議 |
| | 裁量労働制の時間の点検・検証 | 見なし労働時間の見直しと健康管理時間の徹底把握 | 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 |
|--|---|--|-----------|
| 年次有給休暇の取得促進 | 計画休暇制度の導入・充実 | 年次有給休暇の計画取得制度1日を5日間に拡充することを求め、年3日に拡充で合意 | 妥結 |
| | | ホリデー休暇付与を要求し、年給の計画的付与を回答 | 妥結 |
| | | 計画年休の取得義務化(5日) | 妥結 |
| | | 計画年休制度の継続そして日数および取得期間の拡充を要求し、計画年休制度の継続を合意 | 合意 |
| | | 年間4日間(上半期2日間・下半期2日間)の計画的有休取得制度を設ける | 交渉中 |
| | 年次有給休暇の計画的取得の促進 | 休暇制度の理解浸透と休暇取得計画の早期策定 | 妥結 |
| | | 取得実績が半年で3日未満の者に、年間5日以上を計画的に取得できるよう、計画書を活用し取り組む | 前進あり |
| | | 年度付与有休を2021年度までに70%取得する取り組み計画を策定すること、また、その目標達成までの実効的施策を明示することを要求し、平成30年度取得目標である平均10日の達成を目指し継続協議。 | 継続協議 |
| | | 義務化5日を超える年休も計画的に取得促進をはかる | 交渉中 |
| | | 部署別に「年次有給休暇取得年間計画表」を作成し、上期2日以上、下期2日以上を全部署取得すること。また、各部署の有給取得状況を毎月、従業員掲示板に貼り出すこと | 交渉中 |
| | 休暇制度の充実に向けた取り組み | 年次有給休暇の制度化について406単組(非正規関係取り組み単組の19%)が要求 | 今回前進は12単組 |
| | | 有休休暇の半日取得の無制限化(月2回の制限を撤廃) | 妥結 |
| | | 夏季、年末年始期間における年次有給休暇取得推進期間設定の継続。年休の時間単位取得について、2時間単位を1時間単位の取得を追加。 | 妥結 |
| | | 時間年休制度の導入 | 妥結 |
| | | 病気積立休暇の新設(上限10日) | 妥結 |
| | | 特別休暇(盆休暇)2日間の付与 | 妥結 |
| | | 半日有給休暇取得日数を現行14日から20日へ拡大 | 妥結 |
| | | 半日有給休暇制度の年間取得可能日数上限を撤廃 | 妥結 |
| | | 年5日分の範囲で1時間単位の休暇新設 | 妥結 |
| | | 育児、介護、通院治療等が必要となる従業員の効率的な有給休暇活用を促進するため、年5日分(40時間)の範囲で1時間単位の休暇を新設する | 妥結 |
| | その他、休暇取得促進に向けた取り組み | 本労使交渉終了後に労使専門委員会を開催し、論議する | 妥結 |
| | | 2022年度に有給休暇取得率100%を達成するため、労使で年度目標を設定を求め、要求通り「2018年度は全員12日/年以上を目標」 | 妥結 |
| | | 年次有給休暇取得奨励日の設定を求め、1日設定(アニバーサリー休暇) | 妥結 |
| | | 有給休暇取得率推奨制度の導入(アニバーサリー休暇、ゴールデン休暇) | 妥結方向 |
| | | 連続休暇最大7日間の取得を要求し、連続3日間を義務づけることで合意 | 合意 |
| | | 年次有給休暇を取得促進する具体策として、誕生月に年休をとるよう働きかける。さらに、お祝いとしてホテル内で利用できる1万円分の食事券を配付し年次有給休暇取得促進と福利厚生の実現を図る | 合意 |
| | | リフレッシュ休暇の推進を求め、公休2日+有休1日の連続3日間の休暇取得を推進 | 合意 |
| 年次有給休暇年間5日以上を取得目標とする。四半期ごとに労使で取得状況の確認を行う | | 合意 | |
| 年休取得を阻害する要因を組合と協力のうえ、調査し、改善を図る | | 前進あり | |
| 年次有給休暇取得促進に向けた労使専門委員会の設置し、プロジェクトによる協議を実施 | | (解決)継続協議 | |
| 給与明細に年休日数を表記 | | 継続協議 | |
| 年次休暇の取得向上について、組合の要請に応じ労使協議会にて協議する | | 継続協議 | |
| 管理職の評価考課に有給取得率の達成値の項目を作る | 交渉中 | | |
| 労働安全委員会に基づく職場の点検、改善 | ストレスチェックの実施徹底 | 全職場、全従業員に対しストレスチェックを行う | 妥結 |
| | 36協議体制の確立 | 産業医の問診の見直し(産業医が行う⇒労務管理者又は産業医が行う) | 妥結 |
| | 安全労働確立に向けた労使協議 一斉安全休工日の協力依頼 | 健康診断の回数増(年1回⇒年2回) 三大疾病の団体保険に加入 | 妥結 |
| | 労働安全委員会の設置など職場の点検、設置 | 労働安全委員会の定期開催 ストレスチェック制度導入の検討 | 前進あり |
| | 安全・衛生委員会に関する項目 | 安全衛生委員会の確立と定期開催の実施 | 前進あり |
| | 健康企業を目指すために、従業員の心と身体 の健康維持を支援する取り組みを拡充する | 労使検討会を発足し、定期健康診断検査項目の拡充やメンタル問題等について具体策を出していく | 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 |
|--|---|------|
| その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み | 営業休日の設定、営業時間の短縮、人員増を求め、14店舗で営業時間30分短縮 | 妥結 |
| | 現行、シフト制で1/1～1/31の間で取得としている正月休を12/26～1/31の間に変更するよう要求し、正月休を要求通り、12/26～1/31まで取得可能とし、年末年始休に呼称変更することで合意 | 妥結 |
| | 長期休日の拡充および分割取得として5日×4回も取得可とするよう要求。5日×4回を加え、長期休日取得可能範囲を20日×1回、10日×2回、10日×1回と5日×2日とする。 | 妥結 |
| | 特別条項上限月間30時間1年450時間 連続休暇制度導入(有休3日間) | 妥結 |
| | 年間休日について1日増 | 妥結 |
| | 年間休日交渉にて昨年より2日間休日増 | 妥結 |
| | 所定内労働時間の15分短縮(8:45～17:30→9:00～17:30) | 妥結 |
| | 所定労働時間10分短縮(8:50～17:30→9:00～17:30) | 妥結 |
| | ①年間所定休日1日増②会社休日数日の準準化・増加による出勤義務日数の固定化を要求。(3日増)③年間所定労働時間の短縮1851.67時間→1837.50時間の3点を要求 結果、①年間所定休日1日増(114→115日)②2019年度より年間休日日数を241日で固定することを合意した。③年間所定労働時間も短縮(1837.50時間) | 妥結 |
| | 調整休を指定公休に変更 | 妥結 |
| | リフレッシュ休日の導入を求め、連続4日の休日を制度化 | 妥結 |
| | 年間休日数を2日増やし、年間所定労働時間縮減に向けて労使にて議論する専門委員会を定期的に開催し、検討する。 | 妥結 |
| | 年間公休数1日増(年間99日→年間100日) | 合意 |
| | グループ全体の年間休日数を法人ごとの実態に即し段階的に120日に引き上げを求め、グループ全体の年間休日数を本年4月より一律1日増加する | 合意 |
| | 夏季特別休暇取得期間 3か月間(7月～9月)を5か月間(6月～10月)に変更<5日以上の連続休暇> | 前進あり |
| | 所定労働時間の縮減や休暇制度の充実等、労働時間短縮に向けた取り組み | |
| | 1日の所定労働時間を縮減することおよび 時間外労働の縮減に向けた具体的な縮減目標を設定することを要求。 所定労働時間の短縮については、必要労働力の確保が難しい現状を踏まえると困難な状況にあるが、所定労働時間のあり方については、要求趣旨も踏まえ長時間労働の是正、業務オペレーションの検討とあわせて議論を継続していく。 また、時間外労働の縮減については、業務量等に応じて、各職場ごとに緻密な計画を立てることが適当と考え、一律的な縮減目標を示すことは困難であるが、今後見込まれている法改正に抵触することがないよう取組を徹底していく。 | 継続協議 |
| | 休日について、4週7日休みを取るための継続協議 | 継続協議 |
| | 使用者がその責務としてICT等を活用した厳格な勤務時間管理を直ちに行うよう措置すること。また、新たに超過勤務縮減目標等を設定するとともに、上限規制を講じるなど、より実効性のある超過勤務縮減の具体策を直ちに実施することを要求。 職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、魅力ある職場の実現のため、長時間労働の是正の重要性はかつてなく高まっていると認識している。長時間労働の是正のため、職場におけるマネジメントの強化を図るとともに、組織全体として業務の削減・合理化に取り組むこと等が必要であり、また、職員の健康管理の観点からは、適切な方法により職員の勤務実態を把握することが重要であると考えている。また、長時間労働の是正のための制度等については、今後、各府省の取組や、国会における民間労働法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体の意見を聴きながら、実効性ある措置を検討することとしている。引き続き関係機関とも連携しつつ、長時間労働の是正に向けた取組を強力に推進していきたい、と回答 | 継続協議 |
| | 日曜祭日のフレックスタイムの導入 | 継続協議 |
| 公休日数を2日増日 | 交渉中 | |
| アニバーサリー休暇制度を導入 | 交渉中 | |
| 全社員連続5日間の休日取得の制度化 | 交渉中 | |
| 年間総労働時間の短縮(現行年間総労働時間2,032時間を、1,800時間以内に短縮) | 交渉中 | |
| 深夜時間帯の働き方について、労使協議の場を設ける | (解決)継続協議 | |
| 労働時間の適正化に向けた労働時間適正化委員会の定期開催について求め、四半期ごとに開催する | 妥結 | |
| 長時間労働を是正し、安全で健康に働ける環境づくりをめざし、本労使交渉終了後に労使専門委員会を開催し、議論する | 妥結 | |
| 働き方改革の重要性を鑑み、働き方改革推進委員会を設置し労使で協議を進める | 妥結 | |
| 柔軟な働き方がしやすい環境整備について、本労使交渉終了後に労使専門委員会を開催し、議論する | 妥結 | |
| 時短推進計画を各企業労使で確認 | 交渉中 | |
| 取引先と一体になった長時間労働是正に向けた取り組み | 継続協議 | |
| 業務削減・効率化のさらなる推進 | 妥結 | |
| 生産性向上につながる環境整備 | 継続協議 | |
| ワークライフバランスの取れた働き方を実現するために、「総労働時間削減に向けた労使共同宣言(仮称)」の締結 | ワークルールの遵守や労働対策活動を今まで以上に強化し、全職員がワークライフバランスのとれた働き方の実現に繋げることを確認し、新年度共同宣言を実施するとの回答を得た。 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) 非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み | | |
| 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検 | 正社員への転換ルール(登用制度)の創設 | 契約社員の2019年度の正社員登用実施を要求。契約社員の無期雇用への申請を受け付ける。また、正社員登用についても積極的に検討する。 妥結 |
| | 正社員への転換ルール(登用制度)の創設 | 勤務地限定社員(契約社員)の正社員化を要求。2018年6月から正社員へ転換を予定。 妥結 |
| | 正社員への転換ルール(登用制度)の創設 | 正規職員への転換措置について、444単組(非正規関係取り組み単組の21%)が要求 今回前進は4単組 |
| | 正社員への転換ルール(登用制度)の創設 | 厚労省施策「キャリアアップ制度」を有効活用して、契約社員から正社員への登用を行っていく 妥結 |
| | 正社員への転換ルール(登用制度)の創設 | 契約社員の正社員登用に関する規定を「契約社員就業規則」に記載 合意 |
| | 正社員への転換ルール(登用制度)の創設 | 無期への転換後は正社員とする制度化 前進あり |
| | 正社員への転換ルール(登用制度)の創設 | 希望する有期雇用従業員に対して、定期的に正社員登用に向けた面談を実施すること 交渉中 |
| 無期労働契約への雇止め防止と当該労働者への周知徹底 | 登用資格の拡大、制度の充実 | 登用可能となる資格等級を引き下げ対象を拡大 妥結 |
| | 登用資格の拡大、制度の充実 | 正社員登用試験およ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確保することを要求。 正社員登用試験については、①所属長による面談で次年度に向けた指導・助言、②登用制度の要件緩和、③適性試験対策講座、等の措置を講じてきている。 コース転換試験の不合格者に対しても各所属長より面談を実施し、次年度に向けた課題及び業務上の知識・技能等の向上に係る指導・助言を行うよう、具体的に実施していく。 妥結 |
| | 登用資格の拡大、制度の充実 | 正社員登用試験制度の改善 継続協議 |
| 無期労働契約への雇止め防止と当該労働者への周知徹底 | 無期労働契約への転換促進 | 無期転換ルールについて、無期転換権発生時期を3年とするなどの方針を設定し、取り組みを実施。 無期転換ルールの運用方法について労使確認したのはパートタイマー289組合、契約社員117組合。そのうち無期転換権発生期間については、法よりも早い1年未満がパート10組合・契約社員22組合、1年以上3年未満がパート20組合・契約社員7組合、3年以上5年未満がパート16組合・契約社員3組合となり、そのほかは法に則ったルールで無期転換を行う。 妥結 |
| | 無期労働契約への転換促進 | 無期転換の取り組みとして、48単組が要求 今回前進は9単組 |
| | 無期労働契約への転換促進 | 対象者と面談も実施し、無期雇用に向けて対応している 前進あり |
| | 無期労働契約への転換促進 | 労働契約法改正に伴う臨時社員の無期化や正社員化の検討 継続協議 |
| | 無期労働契約への転換促進 | 時間社員・契約社員の無期化対象者の確認と、3月契約更新時の状況報告を行うことを要求。3月・4月の労使協議会にて契約状況を労使で共有する 妥結 |
| 派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化、ルール化 | 就業規則等の整備 | 無期労働契約対応のみならず、高年齢者雇用対策も見据え、契約社員においても定年制度を設ける等、法令順守のもと、就業規則等の整備を行う 合意 |
| | 無期雇用転換後の労働条件の拡充 | 年齢や家庭環境も含め、個別対応の契約も発生しうることも視野に入れ検討していく 継続協議 |
| | 派遣労働者の受け入れ時における交渉・協議の協約化、ルール化 | 「派遣労働者受け入れに伴うチェックリスト」による職場の点検活動を223単組にて実施。 その内、180単組で対応が進んだ。 前進あり |

| 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 |
|-----------------------|--|------------|
| 一時金支給の取り組み | 各単組で要求を行い、具体的には制度化もしくは昨年実績を上回る単組は5単組、昨年度実績での要求は9単組。結果、要求通りは7単組。要求月数の回答は得られなかったが、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もしくは下回った単組が5単組。また、制度化については2単組の一部雇用形態で実現していないため、要求を掲げたが実現しなかった。しかし、無期雇用が進む中で必要性は理解する等の考えを引き出した。 | 妥結 |
| | 有期雇用社員に対して、勤続期間に応じて一時金を支払うことを要求し、有期雇用社員に対して、勤続期間に応じて一時金を支払う。 | 妥結 |
| | 再雇用、期間従業員、パート・アルバイト、派遣について全体で20組合が一時金、退職金の制度化を要求し、1単組が制度化。残りは継続協議中。 | 妥結または継続協議 |
| | 非正規社員に対する会社業績連動型一時金制度の創設 | 交渉中 |
| 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み | パートタイマーの慶弔見舞金制度、慶弔休暇日数を正社員と同等にするよう求め、正社員と同等の制度に改定(本人死亡弔慰金を除く) | 妥結 |
| | 全従業員の処遇改善を検討する労使話し合いの場の設置 | 妥結 |
| | 嘱託・再雇用者における永年勤続表彰金制度導入(正社員同様の扱い)を求め、話し合いの場で検討 | 妥結 |
| | <契約社員>正社員と同様の積立休暇制度の導入を求め、無期契約社員のみ適用 | 妥結 |
| | <契約社員>正社員と同様のリフレッシュ休暇制度導入を求め、無期契約社員のみ適用 | 妥結 |
| | 生理休暇、母性保護等を正職員と同様の制度とするよう要求。生理休暇3単組、母性保護(「産前産後休暇」、「つわり休暇」、「妊産婦の通院休暇」)3単組、配偶者出産休暇2単組で要求。すべての単組で要求通りの回答を得た。 | 妥結 |
| | 福利厚生制度充実化の為に制度導入として住宅制度負担率を見直し | 妥結方向 |
| | 私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様の制度とする要求。10単組ですでに実現しており、2単組で要求した(2単組は継続協議中)。結果、1単組で継続協議。 | 妥結 継続協議 |
| | 年次有給休暇付与日数を正職員と同様とする要求。8単組ですでに実現しており、6単組で要求した。結果、3単組が要求通り、2単組は改善がはかられ、1単組は継続協議となった。 | 妥結 継続協議 |
| | 永年勤続表彰制度(10年、20年、30年勤務した職員に対して休暇や報奨金を支給する制度)を正職員と同様とする要求。3単組で要求した結果1単組が要求通り、2単組は継続協議となった。 | 妥結 継続協議 |
| 賃金改善に向けた取り組み | <無期契約社員>・リフレッシュ休暇導入・休職期間2ヵ月→6ヵ月・財形貯蓄の導入・エキスパート社員の処遇改善継続協議 | 交渉中 |
| 諸手当等の拡充に向けた取り組み | 再雇用、期間従業員、パート・アルバイト、派遣全体で564組合が賃上げを始めとする処遇改善に取り組み、210単組が進展有り。残りは継続協議中。 | 妥結または継続協議 |
| 賃金改善に向けた取り組み | スタッフ社員の処遇改善(①1人平均2%程度の時給引き上げ、②土曜日出勤手当の新設)を求め、①の引き上げで妥結 | 妥結 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 月額500円の賃金引き上げ | 妥結 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 契約社員の1%賃上げ(ベースアップ) | 妥結 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 契約社員の賃金改善の配分方法の変更として人事評価による配分実施 | 妥結 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 有期労働契約等労働者の処遇改善を求め、時給を70円～30円改善 | 妥結 |
| 賃金改善に向けた取り組み | パートタイマーの時給26円以上の改善を求め、時給30円の引き上げ | 合意 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 全従業員の最低賃金協議(都道府県または産別最低賃金から一律増額/勤務地による)を行い、都道府県または産別最低賃金に一律50円増(勤務地による) | 妥結方向 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 雇用形態に応じ、10円～30円改善 | 妥結方向 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 交通費規定の同一化 | 妥結 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 作業手当の正社員との統一 | 妥結方向 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 製造契約社員の交代勤務手当の改定を求め、要求通りで回答 | 妥結方向 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 準社員の家族手当を引き上げ | 交渉中 |
| 賃金改善に向けた取り組み | 各種手当等の創設(契約社員に家族手当、全社員に住宅手当支給、積立年休制度拡大) | 交渉中 |
| 確定拠出年金制度の拡充に向けた取り組み | パートタイマーに対する企業年金制度の創設を求め、確定拠出型企業年金を導入。前年年収7%分の拠出で解決。 | 妥結 |
| 確定拠出年金制度の拡充に向けた取り組み | 日給月給制のパートタイマーへの社員同様の企業年金制度を2018年8月21日より導入を要求。水準については資格に応じて社員と同水準で導入を要求(社員65歳2000万水準)、妥結 | 妥結 |
| 確定拠出年金制度の拡充に向けた取り組み | 契約社員に対する確定拠出年金(毎月5000円拠出)の要求。契約社員に対し、月額1人当たり3121円の確定拠出年金制度(前払い退職金も選択可)を6月より導入する。 | 妥結 |
| 確定拠出年金制度の拡充に向けた取り組み | 異動範囲が地域限定の社員について、確定拠出年金の導入を求め、要求通りで妥結 | 妥結 |

同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善

| 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（定年退職者）の処遇に関する取り組み | 賃金、一時金、諸手当等の改善に向けた取り組み | 再雇用に限っては545組合が賃上げを始めとする処遇改善に取り組み、198単組が進展有り。残りは継続協議中。 一時金制度の改定 都市手当、食休稼働手当新設 退職金の給付増額(10%引き上げ) 定年再雇用者の年収ベースでの引上げ 雇用形態に応じ、10円～30円改善 再雇用者の時間外手当割増率見直し、正規社員と統一する | 妥結または継続協議 妥結 妥結 妥結 妥結方向 妥結 |
| | 賃金、一時金、諸手当等の改善に向けた取り組み | 再任用職員の給与制度等について、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、十分な交渉・協議、合意に基づいて改善することを要求。 再任用職員制度については、他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つつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意し、引き続き再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていきたいと回答。 | 継続協議 |
| | 福利厚生全般の取り組み | 積立休暇制度の新設、現役時での積休の持ち越し 功労金制度設立 精励手当の新設(期末手当時に支給) 再雇用者へのその他休暇制度の適用を求め、組合員と同様で妥結 再雇用者への半日休暇制度の導入を求め、組合員と同様で妥結 | 妥結 妥結 妥結 妥結 妥結 |
| | その他、処遇改善に向けた取り組み | 「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築にむけた、労使話し合いの場の設置 | 妥結 |
| | | 60歳以降の高齢者再雇用制度充実のための労使委員会における協議については、今後も継続して実施し、労使で共有を図りながら対応する | 妥結 |
| | | 65歳定年制等の導入を含め、モチベーション高く働くことができる仕組みづくりに向け、本人希望による多様な働き方の拡充をはかることを要求。今後も社会動向を踏まえつつ、65歳定年制導入に向け、精力的に協議を実施し、2019春闘において一定の整理がはかられるよう取り組むこととする。なお、多様な働き方の選択肢の一つとして、「短時間勤務制度」を新たに「1日4時間・全日勤務」とする短時間勤務制度を追加し、2019年4月の実施に向け、システム対応等を行っていく。 | 継続協議 |
| | | 高年齢者がより長く安心して働ける労働環境の整備として、処遇を含めた高年齢者雇用形態に関して協議する 65歳までの定年延長 | 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 | |
|-------------------------------|---|---|----------|
| (3) 障がい者雇用に関する取り組み | | | |
| 障がい者雇用率の達成に向けた把握と法廷雇用率 | 法定雇用率改定に伴い、早期に法定雇用率達成となるように会社の取り組みを継続的にチェックする。 | 要求通り | 妥結 |
| | 法定雇用率の達成 | 平成27年度2.73% 平成30年度年度・平成33年度ともに対応する | 妥結 |
| | 法定雇用率2.3%に向けた雇用促進と定着促進の取り組みを174単組で行った。 | その内、127単組で前進が見られた。 | 前進あり |
| | 法定雇用率達成にむけた取り組み | 除外率制度廃止への対応に努める | 交渉中 |
| 障がい者雇用率の把握と法廷雇用率達成に向けた取り組み | 全単組で、障がい者雇用の促進に係る実態調査結果(2017年6月1日)を共有し、現在の障がい者雇用の状況や具体的な採用計画等の取り組みについて報告を求める取り組みを展開した。また、雇用契約・就労実態の検証に加えて、業務内容や処遇等についても労使協議課題とするよう求め、その際には人事・賃金制度を含め、諸労働条件には公正・公平な処遇を求め、障がい者雇用を理由とした不利益扱いになっていないか検証することとした。 | 継続協議 | |
| 障がい者雇用に関する就業規則の点検・見直し | 障がい者社員の賃金改善 | 2019年度は2018年度を超える賃金改善をはかった | 妥結 |
| | 障がい者雇用に関する事務所ごとの合理的配慮の取り組み状況の確認 | 事業所労使協議会を軸に働きやすい職場づくりを推進する | (解決)継続協議 |
| | 障がい者雇用促進法に基づき、2018年4月からの精神障がい者に対する新たな措置も踏まえ、障がいの別をこえた雇用促進を図ること。 | 障がい者雇用の促進については、これまでも採用試験において、点字試験の実施や点字試験に音声読み上げを補助として併用する措置のほか、障がい者に対する各種の便宜供与の実施などの措置をとってきており、平成30年4月1日の雇用促進法の一部改正法の施行後も、引き続き成績主義の原則及び雇用促進法の趣旨を踏まえ、適切な対応を行っていきたい。 | 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 |
|----------------|--------------|------|
|----------------|--------------|------|

(4) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み

| | | | |
|--|--|---|-----------|
| 疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休暇・勤務制度の導入などの取り組み | ストック休暇制度の導入 | 失効分の年次有給休暇1年に4日、最大100日まで積み上げ、育児・介護、私傷病に特化した事由のみ取得できる有給制度を導入。 | 妥結 |
| | 私傷病の際に、欠勤ではなく、休暇により切れ目なく労働義務を免除するよう、医師の診断に基づき休暇申請した場合は、積立有給休暇から休暇使用できるよう積立有給休暇の取得要件拡大を図るものとする。 | 長期休暇終了後に引き続き継続して治療が必要な場合、年次有給休暇を使用した後、積立有給休暇を使用することができるよう積立有給休暇の取得要件を拡大するものとする。 | 妥結 |
| | 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」にもとづき、職場環境や支援制度の整備を行う。 | 制度変更に向けて、具体的な協議を進める事で合意。 | (解決)継続協議 |
| | 病気休暇の制度化 | 432単組(非正規関係取り組み単組の20%)が要求 | 今回前進は13単組 |
| | 積立休暇の用途拡大(入院を経た復職後の定期的な治療および検査における取得要件緩和) | 現行:一週間以上の入院→1週間未満の入院も可とする | 妥結 |
| | 積立休暇の用途拡大(育児・介護関係、妊娠時、検診全般) | 積立休暇の用途拡大(育児・介護関係、妊娠時、検診全般) | 妥結 |
| | 育児に対応する制度の拡充をはかること 介護をしながら働き続けられるよう支援施策のさらなる充実と働く環境の整備をはかること | さらなる労働環境の整備として、①子の出生後8週間以内の育児休業の一部有給化、②福利厚生制度の対象範囲拡大、③介護等のため転換に係る対象年齢の撤廃、などの取り組みを実施する。 | 妥結 |
| | 病気等の治療と仕事の両立ができるよう環境整備をはかること | 病気の治療と仕事の両立を支援するために、今年度において①管理者向け意識啓発資料ほ配布、②両立支援コーディネーターの育成・職場復帰支援プログラムの策定、③不妊治療のための無給休暇の創設、④再採用制度等対象の拡大、の取り組みを実施する。 あわせて、良好な職場環境の確保のために、ハラスメントに関する冊子等を配布し、ハラスメントの禁止・排除の取り組みを実施する。 | 妥結 |
| | 様々な制約で働く人が活躍できる環境整備 | フレックス適用事由に病気療養を追加 | 妥結 |
| | 年間を通じたワークライフバランスの取り組み | 病気治療と仕事の両立支援について、「本人の傷病等により短時間勤務を必要とする者」も対象化 | 妥結 |
| | 治療をしながら働ける環境についての協議 | 治療のための短時間勤務時間制度の導入 | 妥結 |
| | 治療と職業生活の両立支援 | 長期治療を要する傷病に罹患している社員の勤務時間について1日の拘束時間 6時間 → 5時間、6時間、7時間の何れかを会社が指定 | 妥結 |
| | 仕事と治療の両立に向けた環境整備 | 長期休職者の復職支援策制度の整備 | 継続協議 |
| | 仕事と治療の両立に向けた環境整備 | 時間単位有給制度の創設 | 継続協議 |
| | 従業員の病気療養及びその他福祉の向上を目的とした、年次有給休暇積立制度の導入 | | 交渉中 |
| | 私傷病による休業時の保障制度を導入すること | 私傷病による休業時の保障制度を導入する | 合意 |
| 介護休職及び介護短時間勤務制度に関し、要介護状態にある家族の判断基準の改定 | 判断基準を改定する | 合意 | |
| 両立支援の取り組みについて | 治療と仕事の両立を可能とする働き方を労使で協議 | 妥結 | |
| 治療による短時間勤務制度導入、労使協議会設置 | 要求通り | 妥結方向 | |
| 治療と職業生活の両立支援や不妊治療をサポートする制度の導入に向けた課題提起 | | 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 |
|----------------------------------|--|---|---------|
| (5) 「働き方の見直し」に関するその他の取り組み | | | |
| その他の取り組み | テレワーク勤務規程の整備、運用 | テレワーク勤務規程の整備、運用 | 妥結 |
| | 正社員コース制度の見直し(転宅を伴う異動がない正社員の新設) | 正社員コース制度の見直し(転宅を伴う異動がない正社員の新設) | 妥結 |
| | 会計年度任用職員制度の導入に関する要求 | 689単組(非正規関係取り組み単組の47%)が要求 | 今後も継続協議 |
| | 企業内最低賃金協定締結の取り組み | 賃上げ妥結にあわせて協定を締結する | 一部前進あり |
| | 労働協約の締結 | すべての組合で労働協約を締結する | 交渉中 |
| | 労災上積み補償 | 死亡・1～3級3000万円 | 交渉中 |
| | ハラスメント防止規定の新設 | | 妥結 |
| | | 家族手当・第2子以降1200→2000円 障がい親族扶養600→2000円 | 妥結 |
| | | 時間外労働の削減により創出された時間を活用し、社員力向上につながる取り組みを行った社員に対する支援」として、グループ会社を活用した語学学習支援、資格取得支援など自己啓発支援制度の導入を検討する。(2018年6月末を目処に制度化/順次展開) | 前進あり |
| | | 社員の健康維持・増進につながる環境整備として、2018年4月に「健康経営宣言」を行い、社員の心身の健康の保持・増進につながる取り組みを推進する | 妥結 |
| | 職種間の不合理な労働条件差の是正として、正社員の単身赴任手当を統一化 | 妥結 | |
| | 社員の健康維持・増進につながる環境整備として、定期健康診断に代えて人間ドック受診時の費用補助等を行う | 妥結 | |

2. 男女平等の推進

| (6) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 | | | |
|--------------------------|---|---|------|
| マタニティ・ケア（ハラスメント）ハラスメント防止 | ハラスメント防止研修の実施 | ハラスメント防止講習を実施する | 妥結 |
| | ハラスメント教育を積極的に実施するよう要求する。 | 今後もハラスメント教育をに実施する。 | 妥結 |
| | マタハラなどハラスメント教育の拡充を図ること。 | 今年度についても継続して実施すべく検討する。 | 妥結 |
| | ハラスメントについて、必要な対策を着実に実施すること。 | これまでセクシャル・ハラスメントに関する運用通知の改正など、その防止措置を講じてきているところである。パワー・ハラスメントについても職員の意識啓発等に取り組んできているところであり、引き続き、厚生労働省に設置された検討会での議論やパワハラに関する裁判例など社会的な動向等にも留意しつつ、パワハラ防止のための施策等について検討していきたい。 | 継続協議 |
| 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み | 子が中学1年4月まで、時短および18時以降の残業を免除すること。 | 2018年は小学5年4月まで、2019年からは中学1年4月まで行う。 | 妥結 |
| | 育児休業中、国負担分を差し引いた差額を会社負担とする。 | 育児休業中、国負担分を差し引いた差額を会社負担とする。 | 妥結 |
| | ほほえみサポーター手当(店頭販売員における、スタッフが育児中でシフト固定などを支える周囲スタッフへの手当支給) | ほほえみサポーター手当(店頭販売員における、スタッフが育児中でシフト固定などを支える周囲スタッフへの手当支給) | 妥結 |
| | 出産休暇の拡充 | 配偶者の出産時の休暇を一律5日とする | 妥結 |
| | 男性社員に限定した育児目的休暇の付与 | 男性社員に限定した育児目的休暇連続5日間の付与 | 妥結 |
| | 育児短時間勤務の対象年齢拡大 | 小学校入学まで拡大 | 継続協議 |
| | 男性の育児参加促進のため、育児休業取得日数の増加に向けた環境整備に取り組むこと | | 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 | |
|--|---|--|---|
| (7) 「男女平等の推進」に関するその他の取り組み | | | |
| その他の取り組み | 短時間勤務制度の整備・拡充の取り組み | 育児短時間勤務期間の延長(小学校3年まで) | 妥結 |
| | | 育児による短時間勤務の対象について、小学1年生から6年生まで延長 | 妥結 |
| | | 介護短時間勤務制度の拡充 | 妥結 |
| | | ①1日勤務時間 6時間 → 5時間、6時間、7時間のいずれかを選択 | |
| | | ②勤務開始時間 9時、9時40分、10時30分の何れかを選択 | |
| | | → 午前8時から10分単位で始業時間を設定 | |
| | | ③制度利用期間 最長3年間 → 介護事由が解消されるまで | |
| | | 小学校3年生の子を持つ者への短時間勤務制度の新設 | 妥結 |
| | | 小学4年生までの時間短縮措置を1時間半から2時間半へ拡大 | 妥結 |
| | | 育児又は介護のための勤務時間短縮措置について2時間を超えない範囲内で30分単位とする | 妥結 |
| | | 育児休業制度の短時間勤務規定について、現行満3歳に達するまでの期間を小学校就学に達するまでに変更する | 妥結 |
| | | 育児のための短時間勤務制度については「小学校就学前」から「小学校1年生まで」へ拡充、障がいのある子を養育する場合の短時間勤務制度については「子が20歳の誕生日後に迎える3月まで」として導入された。 | 妥結 |
| | | 育児に伴う所定労働時間の短縮措置について、2単組で要求した。具体的には、1単組で「小学校卒業まで」1単組で「小学校3年生まで」。結果、2単組で引き続き継続協議することとし、妥結判断を行った。また、1単組では育児・介護諸制度を利用しやすい職場づくりを要求し、具体策(育児・介護諸制度に関する研修の場の設置、制度利用者を考慮した人員配置等)を確認し、妥結した。 | 妥結 継続協議 |
| | | 育児短時間勤務の対象拡大 | 交渉中 |
| | その他の取り組み | 育児・介護等に関わる制度の整備・拡充の取り組み | 育児・介護休業の制度化について、457単組(非正規関係取り組み単組の21%)が要求 |
| | | 産前・産後休暇の制度化について、413単組(非正規関係取り組み単組の19%)が要求 | 今回前進が10単組 |
| | | 積立休暇の育児・介護要件に関する用途の拡大 | 妥結 |
| | | 積立休暇の用途について、身体の精密検査、不妊・不育治療を取得要件に追加 | 妥結 |
| | | 介護休職制度の利用期間について、当該対象家族一人につき93日を通算365日に拡大 | 妥結 |
| | | 子育て支援制度の拡充(育児休業手当支給期間の延長)として、育児休業手当を子が2歳に達するまでに改める | 妥結 |
| | | 子育て支援制度の拡充(ストック休暇制度の用途拡大)として、ストック休暇制度に、子の通う学校などが、感染症流行や自然災害発生などで休校の場合を加える | 妥結 |
| | | 子育て支援制度の拡充(勤務時間の時間管理見直し)として、育児休暇における勤務特例措置の時間管理を15分単位とする | 妥結 |
| | | 子供手当等の拡充として高校生以下1人につき1,000円増額 | 妥結 |
| | | 育児・介護および家族の事情により退職した元社員を対象とした復職支援制度の導入 | 妥結 |
| | | 介護事由にて離職した者の復職制度の獲得 | 妥結 |
| | | 子の看護休暇の適用対象拡大(小学校卒業まで) | 妥結 |
| | | 「子の看護休暇」及び「介護休暇」において、時間単位使用制度の導入 | 合意 |
| | | 「子の看護休暇」において、対象範囲を小学校卒業まで拡充 | 合意 |
| | | 積立有給休暇制度の用途拡大(パパママ休暇) | 妥結方向 |
| | | 不妊治療と仕事の両立に向けた取り組みとして3単組で要求した。積立休暇制度の使用目的や制度の新設を要求した。1単組で要求通りの回答、2単組(1単組は制度は確立)で継続協議することとし、妥結判断を行った。 | 妥結 継続協議 |
| | | 育児・介護及びその他福祉の向上を目的とした、年次有給休暇積立制度の導入 | 交渉中 |
| | | 看護休暇・介護休暇を取得した場合は有給とし、臨給減率対象からの除外を求める | 交渉中 |
| | | 子の看護休暇について、子が予防接種を受ける際、対象を小学校卒業までとすること | 交渉中 |
| | | 育児休業 1歳6カ月→満2歳に達するまで | 交渉中 |
| | 看護休暇 小学校就学まで2人以上10日→小学校3年生以下 | 交渉中 | |
| 男女平等参画推進の取り組み | ポジティブ・アクションの促進を求める | 交渉中 | |
| | 女性活躍推進法の実行にむけて実態把握などに努める | 交渉中 | |
| 同性パートナーを自社制度上の配偶者として認め、配偶者とその家族が会社の各種制度を利用できるよう要求する。 | 同性パートナーを自社制度上の配偶者として認定する。 | 妥結 | |
| 女性社員の相談窓口設置 | | 交渉中 | |
| 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進捗の有無を確認する取り組み | 全単組で2017年度の取り組み(進捗状況)について点検を行った。そのうえで、自組織における行動計画の具体的な取り組みの推進や見直し等、必要な対応について協議した。 | 継続協議 | |
| 多様な働き方の実現に向けた環境整備 | 育児・介護と仕事の両立に向けた両立支援制度の周知 | 継続協議 | |
| 次世代育成支援対策推進法にもとづく点検、行動計画の策定、取り組みの点検 | 全単組で2017年度の取り組み(進捗状況)について点検を行った。そのうえで、自組織における行動計画の具体的な取り組みの推進や見直し等、必要な対応について協議した。 | 継続協議 | |