金属共闘連絡会議

２０１２春季生活闘争　取り組み方針（案）

2012年３月２日現在

共闘	産別	賃上げ要求について 賃上げの取り組み （要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金 （年齢別最賃） （全従業員対象最賃）	初任給	一時金	規模間格差是正、中小の取り組み 賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	男女平等等参画社会実現に向けた取り組み 女性が働き続けられる環境整備の取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み 労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	ワークルールの取り組み 雇用維持安定の取り組み (60歳以降の雇用確保含む)	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
金属共闘連絡会議	自動車総連 方針決定日 １月12日	【平均賃金要求（案）】 すべての組合は、現状の賃金水準を維持するため、賃金カーブ維持分確保を大前提とする。尚、賃金改善分については、生産性向上に向けて懸命に取り組む組合員の努力・成果、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正等を重視し、明確な額で要求する。 【個別ポイント絶対水準要求】（案） 技能職中堅労働者（中堅技能職）＊の現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正に向け、各組合の判断により賃金改善分を設定する。 ＜技能職中堅労働者（中堅技能職）＊銘柄の目指すべき水準＞ プレミア基準　370,000円 目標基準　325,000円 スタンダード基準　291,000円 到達基準　259,000円	【企業内最低賃金協定】 18歳の最低賃金要求は、154,000円以上とする。 ・基準未達成の組合は、基準額以上での協定化を目指す。 ・基準達成の組合は、「特定（産業別）最低賃金」の金額改正も念頭に上積みを図り、高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指す。 【年齢別最低保障賃金】 20歳　159,000円 25歳　178,500円 30歳　212,000円 35歳　235,000円 40歳　253,500円 45歳　262,500円		①年間５ヵ月を基準とし、最低でも昨年獲得実績以上とする。 ②要求の基礎は、賃金引上げ後の基準内賃金とする。 ③最低保障制度を確立することとし、水準については40％以上とする。		【非正規労働者の労働環境の整備・改善に向けた取り組み】 ・労使の「コンプライアンスの点検」を継続していくとともに、労働組合として非正規労働者に対する関与・対応力を高める取り組みを積極的に進める。 ・なお、取り組みにあたっては、各労連・単組の実態や課題に応じて着実に進めていく。		・所定労働時間1,952時間未達組合は、引き続きその達成に向けて全力で取り組む。 ・年次有給休暇の完全取得に向けた取り組みを推進する。 ・所定外労働時間の削減に向けて、36協定の年間特別延長時間の引き下げの取り組みを、2013年を目処に全組合が年間540時間以下となるよう計画的に推進する。 ・改正労働基準法において、中小企業に対して適用猶予とされている月間60時間超の割増率引き上げ等についても取り組みを進める。 ・労働時間に関する労使協議の場の設置など、取り組みの基盤整備を推進する。				２月末日まで ・拡大戦術会議登録組合（12組合）は、２月15日（水）を統一要求提出日とする。 ・車体・部品部門においては、拡大戦術会議登録組合の要求提出後1週間以内（２月22日（水））迄に要求提出を完了する。	
	電機連合 方針決定日 １月 26日～27日	【統一要求基準】 「開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金）」 ①賃金要求について 「賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）をはかる」こととします。 具体的には、登録した現行水準（要求ベース）を確保することとします。 ②到達水準（産業内格差改善指標）について 270,000円とします。 【統一目標基準】 「製品組立職基幹労働者賃金（基本賃金）」 ①賃金要求について 「賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）をはかる」こととします。 具体的には、登録した現行水準（要求ベース）を確保することとします。 ②到達水準（産業内格差改善指標）について 250,000円とします。	【統一要求基準】 「産業別最低賃金（18歳見合い）」 高卒初任給との格差改善やパートタイマーなど非正規労働者の公正処遇をめざす取り組みを推進する観点から次の通り改善します。 ①18歳見合いの水準として155,000円に改善します。（この水準は現行水準に対して1,000円の引き上げを念頭に設定したものである。） ②上記水準を18歳以上のすべての労働者に適用することを原則に、企業内最低賃金として締結することとします。 ③臨時従業員、パートタイマーの最低賃金については、産業別最低賃金（１日当たり、時間当たり）を保障する措置をとることとします。 【統一目標基準】 ①25歳最低賃金（基本賃金）「現行通り（174,000円以上）」とします。 ②40歳最低賃金（基本賃金）「現行通り（221,000円以上）」とします。	【統一目標基準】 高卒初任給「現行通り（157,500円以上）」とします。 大卒初任給「現行通り（205,500円以上）」とします。	【統一要求基準】 ①「夏冬型年間協定方式」を基本として、「賃金所得の一部として[安定的確保要素]と企業業績による[成果配分要素]を総合的に勘案し、平均で年間５ヵ月分を中心とする」こととします。 ②「産別ミニマム基準」は年間４ヵ月分とします。 ③パートタイム・有期契約労働者など雇用の非正規労働者の賃金については、産業別最低賃金（18歳見合い）や年齢別最低賃金協定の締結をはかり、これを法定「電気機械器具製造業関係最低賃金」の金額改正の取り組みに連動させることにより、非正規労働者を含む電機労働者全体の賃金底上げと公正な処遇の確立の取り組みを推進することとします。 ②パートタイム・有期契約労働者など直接雇用の非正規労働者の賃金水準が、産業別最低賃金を超えている場合については、均等・均衡処遇の実現の観点にたってさらに改善をはかることとします。 ③派遣・請負労働者など間接雇用の非正規労働者の受け入れにあたっては、「派遣・請負労働者の受け入れに関わる労使協議の徹底」の取り組みにおいて、改正最低賃金法についての周知をはかるなかで、法定産業別最低賃金の適用について確認することとします。	①賃金水準の是正 賃金水準の検証と分析を行い、個別賃金水準の明らかな低下傾向が認められる場合は「平均賃上げ方式」組合を含め、賃金水準の是正のための取り組みを積極的に推進することにします。 ②格差改善 a）賃金制度・体系が未整備な場合は、賃金制度・体系の確立や改定に向け、労使による協議の場（「賃金制度確立委員会」など）を設置することとします。 b）賃金格差改善の取り組みの必要性があると判断される場合は、今次闘争において格差改善のための具体的要求を行うこととします。 なお、計画的な改善が必要な場合は、労使協議の場の設置など計画的な格差改善の取り組みに着手することとします。 c）個別賃金要求を行う場合は「開発・設計職基幹労働者賃金」と「製品組立職基幹労働者賃金」の各基幹労働者賃金要求に示す「到達水準」（産業内格差改善指標）に未達の組合は、格差改善の取り組みを行うこととします。 なお、個別賃金要求方式に移行しない組合の場合も、それぞれの個別賃金水準について「到達水準」を確保するよう改善に努めることとします。 d）年齢別最低賃金や「技能職群（35歳相当）ミニマム基準」の確保によって賃金の底支えをはかることとします。 なお、最低賃金協定未締結組合は、産業別最低賃金（18歳見合い）や年齢別最低賃金の締結をはかることとします。 また、年齢別最低賃金や初任給が、「統一目標基準、年齢別最低賃金・高卒初任給・大卒初任給」の水準に未達の組合は、統一目標基準に示す水準を確保するよう改善に努めることとします。	間接差別に関する制度の点検・改定や人事・処遇面における男女の機会均等・公正処遇の実現を図る。	【統一目標基準】 ①時間外割増率の引き上げ ・現行の割増率が平日30％、休日45％、深夜30％に達していない組合は、引き上げに取り組む。 ・企業規模に関わらず、１ヵ月60時間超の時間外労働の割増率が50％となるよう取り組む。 ②総実労働時間の短縮 ・所定労働時間1800時間台の達成 ・年休・多目的特別休暇制度の改善（年休勤続１年で20日、年休と多目的特別休暇であわせて25日） ・労働時間の把握方法についての労使確認・フォロー ・過重労働防止基準を超える者への医師の面接指導の徹底 ・36協定における限度時間の引き下げ ・「働き方改革」に向けた労使協議の推進	【統一目標基準】 ①育児短時間勤務制度の拡充（小学校３年の３月末まで） ※「小学校就学前」が到達指標（ミニマム） ②介護短時間勤務制度の拡充（３年間） ※「１年間」が到達指標（ミニマム） ③育児・介護のための再雇用制度の導入・整備 【到達指標】 ①育児・介護休職制度の拡充 ②配偶者出産休暇制度の充実（5日） ③子を望む組合員に対する支援（不妊治療休暇・休職） ④改正育児・介護休業法への対応 【統一推進項目】 ①配偶者の転勤を事由とする休職・再雇制度の導入・整備	【統一目標基準】 ①全従業員を対象に、希望者全員の雇用延長を保障する労使協定を締結する。 ②社員に準じた安定した身分とする。 ③産業別最低賃金（18歳見合い）を上回る水準を確保する。産業別最低賃金を超えている場合は、均等・均衡処遇の実現に向けた改善を図る。 ④組合規約・労働協約上の組合員とする。	【統一目標基準】 ①派遣・請負労働者の受入れに関わる労使協議の徹底 【統一推進項目】 ①キャリア開発支援、社会貢献・地域貢献のための短時間・休暇・休職制度の導入・整備 ②メンタルヘルス対策・受動喫煙防止対策の充実 ③組合員範囲の見直し（パート・部下なし管理職等の組合員化）	２月16日	連合、金属労協（IMF-JC）の方針を踏まえて、概ね３月第３週を想定して日程配置

共闘	産別	賃上げ要求について 賃上げの取り組み （要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金 （年齢別最賃） （全従業員対象最賃）	初任給	一時金	規模間格差是正、中小の取り組み 賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	男女平等等参画社会実現に向けた取り組み 女性が働き続けられる環境整備の取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み 労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	ワークルールの取り組み 雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）	その他の取り組み	要求提出日	回答指定日
金属共闘連絡会議	ＪＡＭ 方針決定日 １月20日	１．基本的なスタンス：賃金構造維持分の確保を基本とし、賃金是正・改善を含む要求を行なう。個別賃金要求と賃金制度の確立に向けた取り組みを進める。 ２．個別賃金要求 ①標準労働者要求 高卒直入者：30歳　35歳 所定内賃金：260,000　305,000 ②ＪＡＭ一人前ミニマム基準 18歳 20歳 25歳 30歳 35歳 40歳 45歳 50歳 所定内賃金 156,000 170,000 205,000 240,000 270,000 295,000 315,000 335,000 ３．賃金水準の維持について：①賃金構造維持分又はその相当分を確保する②賃金構造維持分が分からい場合は、平均賃上げ要求基準　4,500円以上 ４．賃金の是正・改善について：① ここ数年間、賃金構造維持分を確保出来なかった単組及び妥結額4,500円未満の単組で、実態から賃金水準の低下が分かる場合は、中期の是正目標を定め、1,500円以上の水準引き上げ要求を組み立てる②人材確保、初任給の引き上げ、賃金分布の偏り・歪み等に対し、企業状況や必要に応じて、賃金改善・是正の要求を組み立てる。複数年を掛けて是正に取り組むところでは、標準労働者要求基準、ＪＡＭ一人前ミニマム基準を活用し、水準引き上げや賃金カーブの整備に向けた取り組みを行なう ５．賃金制度の確立又は賃金カーブの整備及び個別賃金要求基準に基づく格差是正に向けた取り組みや要求を行なう：①賃金実態を把握し、その実態を労使で共有する取り組みを強める②18歳初任者賃金を出発点に、一定の勤続年数を重ねた一定の年齢ポイントにおいて、目指すべき賃金水準を検討する。すぐには実現出来なくても、将来的にあるべき賃金水準について、地域・規模など社会的な水準を参考に労使で意見交換できるような取り組みを強める③賃金カーブの整備及び個別賃金要求に取り組むに際しては、一人前労働者の賃金カーブの整備を進めていく。	(1)企業内最低賃金協定を締結していない単組では、①18歳以上最賃協定②年齢別最賃協定③全従業員最賃協定の何れかについて、協定の締結を要求する。 (2)地域別最低賃金引き上げの動向を踏まえ、800円を下回る協定額については、直ちに引き上げを行なう：①18歳正規労働者月例賃金を、所定労働時間で割戻した時間額②実在者がいない場合は、18歳正規労働者月例賃金として、実態カーブからの推計値を用いる③18歳未満の労働者に対する適用ルールについては別途定めるものとする。 ④年齢別最低賃金協定基準 18歳 25歳 30歳 35歳 156,000 164,000 192,000 216,000		生活補填に掛かる一時金の家計に占める役割に加え、東日本大震災によってサプライチェーンの早期回復や節電への協力など、一定の業績確保が組合員の奮闘に拠っていることを踏まえ、一時金水準の確保・向上を目指し、要求基準を次の通りとする。 (1)年間５ヶ月基準または半期２．５ヶ月基準の要求とする。 (2)一時金による固定的支出を考慮した最低到達基準として、年間４ヶ月または半期２ヶ月とする。	賃上げの取り組みに含む	直雇用の非正規労働者に対する、賃金、安全衛生、育児・介護等の処遇・雇用環境等に関する何らかの改善を検討し、実現をはかる。また、派遣労働者については、派遣契約の内容、労働条件、派遣元における社会保険の加入有無など、「派遣労働者の受け入れに関する協約基準」に準じた点検活動を強化する。	男女間の賃金格差問題については、「男女間賃金格差問題に関するまとめ」に基づき、全組合員の賃金実態の把握と分析を進める中で、男女間賃金格差を是正していく取り組みを、継続的に進めていく。	(1)時間外割増率の引き上げ：休日労働時間を含む月45時間を超える時間外割増率は50％への到達を目指し、それが25％になっている場合は、最低でも25％を超えたものとする (2)年次有給休暇取得促進運動：総実労働時間の短縮、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた職場環境の整備に向け、誰もが10日以上取得することを基本とする年休取得促進運動の強化をはかる。 (3)労働時間に関する指針に基づく取り組み：産別指針（別途）に基づく何らかの取り組みを進める。特に、年間2000時間を超えた所定労働時間については、中長期的な課題として短縮に向けた取り組みを強化する。	育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に基づく取り組み	(1)希望者全員の65歳までの雇用を確保する (2)無年金状態への移行に先行して、在職老齢年金見合い分の賃金増額を求める ①年収ベース月額28万円②月例賃金22万円③月例ベース55～59歳平均賃金の60％――の何れかを当面の目安とする (3)再雇用者は組合員であることを基本とする	①メンタルヘルス対策の強化②企業内労災補償の引き上げ③ボランティア活動に対応する休暇制度の整備	２月21日	３月13日、14日
	基幹労連 方針決定日 ２月８日	○業種別組合は、労働条件の底上げ・格差改善に取り組むこととし、3,000円の引き上げを目安に具体水準は各業種別部会で設定する。 ○総合組合およびそれに準ずる組合は、各部会でのまとまりを中心に、各産業・企業課題や国内経済活性化等の観点で賃金改善に取り組む。	＜企業内最低賃金協定＞ ○18歳最低賃金の水準は高卒初任給に準じた水準をめざし、ＪＣ方針の154,000円以上の金額で、各組合で設定し具体的な対応をはかる。 ＜年齢別最低賃金＞ ○18歳賃金を100として、20歳＝105、25歳＝120、30歳＝130、35歳＝140、40歳＝150、45歳＝160を目標に各組合で設定する。		○年間5ヵ月以上を基本 ○金額：生活を考慮した要素120～130万円＋成果を反映した要素40万円を基本 金額＋月数：40万円＋4ヵ月を基本 月数：5ヵ月を基本		＜直接雇用の非正規労働者＞ ○組織化に向けた取り組みの推進 ○労災補償の正規社員と同等の取り扱い ○パートタイム労働法の趣旨を踏まえた適正な運用 ＜派遣労働者＞ ○受け入れ協議の充実のための対応	＊両立支援の取り組み参照	年間総実労働時間1,800時間台に向けた取り組み ○年間所定労働時間1,800時間台に向け、「休日増」「１日の労働時間短縮」について部会判断で要求設定 ○年次有給休暇初年度付与日数20日以上 ○ボランティア休暇は、東日本大震災への対応を踏まえ、制度内容の点検・改善、制度導入 ○割増率：休日労働割増率40％への到達、45ｈ／月超の時間外労働割増率30％への到達 ○ワーク・ライフ・バランスに関する「労使話し合いの場」を活用し、年休取得向上に向けた取り組みを重点テーマに話し合う。また、失効年休の実態把握に向けた準備をはかる。	＜仕事と家庭生活の両立＞ ○現行諸制度の点検、必要のある組合は改善に取り組む ○改正育児・介護休業法で、義務化猶予企業も制度の導入に取り組む	○「60歳以降の安定雇用」確保に向けた取り組み方針（2011年９月の第９回定期中間大会確認）を踏まえた対応とする。		第１次要求提出ゾーン：２月10～17日／第１次集中要求日２月10日 第２次要求提出ゾーン：２月22～末日／第２次集中要求日２月22日	ＪＣ共闘の集中回答指定日の配置を考慮し、中央戦術会において第１次および第２次回答指定日を設定する。

共闘	産別	賃上げ要求について				規模間格差是正、中小の取り組み		男女平等等参画社会実現に向けた取り組み	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み		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
		賃上げの取り組み（要求基準、格差是正の取り組みを含む）	企業内最低賃金（年齢別最賃）（全従業員対象最賃）	初任給	一時金	賃上げの取り組み	非正規労働者の処遇改善	女性が働き続けられる環境整備の取り組み	労働時間短縮、時間外割増率引き上げの取り組み	両立支援の取り組み	雇用維持安定の取り組み（60歳以降の雇用確保含む）			
金属共闘連絡会議	全電線 方針決定日 １月31日	生活維持などの観点から、「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図る。 なお、賃金制度上における諸課題も含め、実態に応じて条件の整う単組については「賃金改善」に取り組むこととする。	単組の主体的な取り組みのもと、公平・公正な賃金制度の確立を図り環境整備を進めるとともに、年齢別最低賃金について検証を含めた取り組みを行う。 企業内最低賃金については、18歳の位置づけで協定化を図るとともに、具体的水準については到達闘争として154,000円以上に引き上げる。また、実態に応じて底上げを図る観点から1,000円以上の引き上げに取り組むこととする。	初任給については、個別賃金強化の観点から、賃金管理の出発点である視点であることを重視し、18歳高卒正規入社初任給に取り組む。	平均方式における要求基準については「生活保障部分（固定部分）」と「成果反映部分（変動部分）」を併せて５ヵ月中心とする。なお、産別ミニマム基準については「平均原資年間４カ月」とする。 最低保障方式における要求基準については、「各人の支給確保すべき水準」との位置づけで、産別ミニマム基準として4ヵ月とする。	賃金構造維持分が制度上で確保されていない単組は、賃金カーブ維持分として4,500円を要求することとする。また、産業・規模間格差是正に向けては、連合「中小共闘」における取り組みを踏まえ、賃金水準の低下や格差などの状況に応じて賃金改善分として１％を目安とする。	【一時金】 組合員と雇用形態の異なる労働者についても、組合員に見合った水準を確保できるよう取り組むこととする。 【育児・介護】 「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行うこととする。 【全般】 非正規労働者への対応にあたっては、同じ職場の働く仲間として、雇用の安定と職場の安全確保、公正な労働条件の確保、および受け入れ時の対応など、労使協議の充実を図る。また、労働条件向上に最も有効な手段である組織化についても取り組みを推進していく。	【次世代育成支援】 仕事と家庭の両立支援を図るための「次世代育成支援対策推進法」への対応については、一般事業主行動計画策定には労働組合が参画するとともに、引き続き行動計画におけるフォローを行なうことなど、諸制度のさらなる充実を図る。また、2011年４月から「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定義務の範囲が従業員101人以上の企業に拡大されたことから、すべての単組において行動計画策定の取り組みを行うこととする。 【育児・介護への対応】 「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行うこととする。 また、2012年まで猶予されている100人以下の中小企業の単組においても「介護休暇制度の新設」「短時間勤務制度の義務化」「所定外労働の免除の義務化」などについて、制度導入に取り組むこととする。	①「全電線　中期時短方針」の年間総実労働時間到達目標である1,800時間の達成に向けて、積極的に取り組むこととする。 ②当面の目標として各単組は、年間総実労働時間1,900時間台の定着のために、時間外労働時間規制の厳守、平均時間外労働時間の圧縮、また、総実労働時間短縮の有効な手段の一つである年次有給休暇の取得促進など積極的に取り組むこととする。 ③労働時間の管理・徹底については、不払い残業等の発生防止など、各労使において具体的な対応策を図るとともに、36協定特別条項の適正な運用が図られるよう、日常の労使協議も含めて、その取り組みを強化していく。 ④長時間労働是正・時間外労働の削減に向けて、2010年春闘での妥結結果も踏まえ、実効性のある取り組みを行うとともに、労使委員会等で協議を進めていくこととする。 ⑤2010年４月に改正施行された「改正 労働基準法」への対応については、猶予措置の対象となる中小企業の単組においても全電線の『労働基準法改正に関する全電線の基本的考え方（第２版）』に沿って実態に即した取り組みを進めていくこととする。	【次世代育成支援】 仕事と家庭の両立支援を図るための「次世代育成支援対策推進法」への対応については、一般事業主行動計画策定には労働組合が参画するとともに、引き続き行動計画における実施状況のフォローを行なうことなど、諸制度のさらなる充実を図る。また、2011年４月から「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定義務の範囲が従業員101人以上の企業に拡大されたことから、すべての単組において行動計画策定の取り組みを行うこととする。 【育児・介護への対応】 「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえ、協定締結を行なう際には、すべての労働者が制度の対象となるよう活用促進に向けた実効性ある取り組みを行うこととする。 また、2012年まで猶予されている100人以下の中小企業の単組においても「介護休暇制度の新設」「短時間勤務制度の義務化」「所定外労働の免除の義務化」などについて、制度導入に取り組むこととする。		「高年齢者雇用安定法」および「2010～2011年度政策委員会 検討結果 中間報告」を踏まえ、就労希望者全員の雇用確保を基本に、労働者の立場に立った労働条件の向上に向け、現行制度の内容整備・実施状況の点検など、春闘期間中も含め各単組の実態に即し取り組むこととする。 具体的には、 ①年金支給開始年齢まで就労希望者全員の雇用を確保する。 ②無支給となる年金相当額が確保できるように賃金等の処遇改善を図る。 ③対象となる方々が生活設計を立てられるように準備期間を設ける。 等を考慮し、取り組むこととする。	２月21日	３月14日
	全造船機械 方針決定日 １月 28・29日	①個別賃金要求の単組 ・30歳勤続12年（生産労働者）＝基本給246,000円（所定内賃金275,000円） ②平均賃上げ要求の単組 ・9,000円以上（定昇＋ベア＋他連合金属産別との格差是正分含む）	①企業内歳賃 （月額156,600円、日額6,750円、時間額850円以上　15歳以上のすべての労働者に適用） ②年齢別最低賃金 （20歳＝157,500円、 25歳＝173,500円、 30歳＝189,500円、 35歳＝205,500円、 40歳＝221,500円、 45歳＝237,500円、 50歳＝253,500円、 55歳＝265,000円）	18歳（高卒・生産労働者）＝基本給158,500円（所定内賃金162,900円）	夏・冬同時要求とし、それぞれ新所定内賃金の３カ月分とする		①短時間勤務労働者をはじめ、直接雇用関係にある労働者の労働条件は社員並みとなるよう取り組む、②直接雇用関係にない労働者については、単価の引き上げなどの取り組みを通じて均等待遇の実現を推進する、③非正規雇用労働者の賃金引き上げは、時給ベースで30円以上を要求する		①労働時間短縮＝1800時間台の実現をめざす。2000時間を超える単組をなくす ②時間外労働割増率＝時間外50％、早出（午前５時まで）125％、同（午前５時以降）75％、休日・深夜100％		①年金受給開始年齢までの定年延長を基本に取り組む、②定年延長が困難な場合は再雇用制度とし、希望者全員の年金受給開始年齢までの雇用を保障させる。 また賃金などの労働条件は、可能な限り定年時を下回ることのないよう取り組む		２月17日	３月14日