流通･サービス･金融共闘連絡会議

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				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）			
流通・サービス・金融共闘連絡会議	ＵＩゼンセン同盟 方針決定日 1月26日	１．基本的考え方 2012統一賃闘においては、格差是正を中心に労働者への分配として１％程度の賃金引上げを前提とし、本部が示す要求基準を基に部会・業種毎に設定する。 １）到達水準 高卒35歳・勤続17年（基本賃金） 260,000円 大卒30歳・勤続 8年（基本賃金） 255,000円 ２）要求基準について ①到達水準を下回る組合の要求 ａ．賃金制度により賃金体系が維持されている組合の要求 賃金体系維持分を確保した上で、格差是正分として一人平均１％基準、少なくとも1,500円以上を要求する。 ｂ．賃金体系維持が不明確な組合 賃金体系維持分の社会的水準に格差是正を含め、一人平均6,000円以上を要求する。 ②到達水準を上回る組合の要求 賃金体系維持分の確保を最低限とする。その上で、賃金に関わる是正を部会毎に設定する。	企業内最低賃金（18歳最低賃金） すべての組合がつぎの金額以上で協定する。可能な組合は高卒初任給の水準で協定する。 18歳最低賃金（基本賃金） 147,500円以上 年齢別最低賃金の協定化 25歳最低賃金 （基本賃金） 169,500円以上 30歳最低賃金 （基本賃金） 195,000円以上 35歳最低賃金 （基本賃金） 231,500円以上 40歳最低賃金 （基本賃金） 249,500円以上	高卒基本賃金 157,000　円 基準 大卒基本賃金 195,500　円 基準	少なくとも年間４カ月を確保したうえで、以下の考え方に基づき要求基準を設定する。 ①年間協定する組合の要求月数 年間4.8カ月基準とする。 ②夏期・冬期の各期別に要求する組合の要求月数 夏期2.4カ月基準、冬期2.4カ月基準とする。 ③企業業績の好調なところは、生産性向上の成果配分として積極的に上積みの要求をする。		短時間組合員などの処遇改善 以下の制度について未整備なところは構築に取り組む。また、すでに制度が整備されているところは、その運用の徹底に取り組む。 ・人事処遇制度 ・正社員登用制度 ・教育訓練 ・福利厚生 ・休暇、休職制度、労働時間 ・契約更新時の適切な対応の確認 時間給引き上げ要求基準 各タイプとも賃金表による制度昇給がある場合は、まずは制度に基づく昇給分を確保することとする。賃金表がない場合は、制度昇給分相当を含み正社員に均等・均衡する水準の要求を行う。 タイプA 賃金引上げ額を正社員と均等の額とする。正社員の賃金が不明確な場合は、時間当たりの要求規模としては、賃金体系維持分としての30円程度に加え、格差是正分として１％基準、10円程度を要求する。 タイプB 雇用区分間の均等・均衡を考慮して要求額を決定する。賃金表による制度昇給がある場合は、制度昇給＋賃金改善分１％程度とする。 タイプC 要求主旨を踏まえ、20円を目安に要求額を決定する。賃金表による制度昇給がある場合は、制度昇給＋賃金改善分1％程度とする。	男女間格差の是正 性差による差別的取り扱いの禁止、母性の尊重と妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止、そして安心して働き続けることのできる職場環境の整備・改善に取り組む。 ＜具体的な内容＞ 賃金や処遇など、男女間の労働条件格差是正のためにＵＩゼンセン同盟「職場の男女平等指針」にもとづき、職場の点検・整備および労働協約の改定に取り組む。 ①職場点検および労働協約の改定 ②男女間賃金格差の是正	2011～2012年度　総実労働時間短縮方針として確認済 １）所定労働時間短縮 年間所定労働時間が2000時間以上の組合は、年間所定労働時間を2000時間未満とすることを必須項目とする。現制度において、年間所定労働時間が2000時間未満の組合も年間総実労働時間1800時間の実現に向けて取り組む。 ２）時間外労働・休日労働削減 ３）年次有給休暇の取得促進 ４）企業風土、意識改革 ５）年次有給休暇の付与日数拡大･計画的付与導入 ６）休息時間の確保（インターバル規制） ７）時間外労働などの割増率向上	仕事と生活の両立支援 ①次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の実施 ②育児・介護休業、短時間勤務制度など両立支援制度の一層の整備・充実	(1)定年年齢 定年を満65歳とする制度を導入する。もしくは定年制度を廃止する。公的年金（報酬比例部分）の受給開始年齢の引上げに合わせて、段階的に65歳まで延長することも可とする。 (2)継続雇用制度との併用について ・60歳以前とは違った働き方（職務、職責、労働時間等）を希望する労働者のために一旦退職し、再度雇用契約を結ぶ継続雇用制度を併用することを当面認める。その場合でも、継続雇用の対象者は希望者全員とする。 ・継続雇用制度の労働条件については、その職務、能力、成果、働き方等を総合的に勘案し、定年延長者との均衡のとれた処遇の実現を目指す。	１．2012～2013年度労災付加給付改定闘争 (1)業務上災害 1)遺族見舞金 ①業務上災害による死亡者の遺族に対する見舞金は、有扶養者の場合、3,200万円とする。 ②無扶養者の場合は有扶養者に準じて改定するものとする。 2)障害見舞金 ①障害１～3級でやむを得ず退職する場合は、遺族見舞金と同額とする。 ②障害等級ごとの見舞金額は、社会水準や労働基準法の災害補償表などを参考として、基準を設定し、要求する。 (2)通勤途上災害 通勤途上災害による見舞金には、業務上災害と同額を基本的な考え方とし、社会水準に到達していない組合は、当面社会水準の達成を目指すこととする。 ２．総合的な労働条件の課題 労働条件の改善の課題については、改善がすすんでいない、または未整備の組合が取り組む。なお各組合は少なくとも1つ以上の課題に取り組むこととする。 (1)労働協約の見直し (2)男女間格差の是正 (3)仕事と生活の両立支援 (4)管理監督者の範囲の適正化 (5)職場のハラスメント対策 (6)障がい者雇用の促進 (7)ＣＳＲへの取り組み (8)危機管理対応における事業継続計画（ＢＣＰ）の策定	２月末日まで	

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）	賃上げ要求について 企業内最低賃金 （年齢別最賃） （全従業員対象最賃）	賃上げ要求について 初任給	賃上げ要求について 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	規模間格差是正、中小の取り組み 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	ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組み 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
流通・サービス・金融共闘連絡会議	自治労 方針決定日 １月27日	【自治体労働者】 賃金水準（給料月額）について、30歳244,254円、35歳295,608円、40歳348,104円以上とする 【公共民間サービス労働者】 賃金水準は自治体水準を最低とし、維持、改善すること 【全国一般労働者】 平均賃上げ要求9,000円以上 年齢ポイント要求 30歳　255,000円 35歳　282,000円 40歳　315,000円以上	自治体に雇用されるすべての労働者とすべての地域公共サービス民間労働者の最低賃金を月給149,800円（日給7,490円、時給970円）以上とする	高卒初任給を149,800円（国公行（一）１級13号）以上とする	・期末・勤勉手当の維持・改善 ・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を求める		【自治体】 ・臨時・非常勤等職員の賃金改善のため、最低でも30円／ｈ＋１％以上の引き上げを実施する ・通勤手当（費用弁償を含む）の全額支払い ・時間外勤務手当（追加報酬）の全額支払い ・年次有給休暇、産前・産後休暇、病気休暇、忌引休暇、短期介護休暇、子の看護休暇、育児・介護休業（休暇）の制度化 ・健康診断について、６ヵ月以上勤続（見込み）・週勤務20時間以上の職員に実施 ・雇用保険・健康保険・厚生年金について、法定基準を最低に加入 ・非常勤職員である消費生活相談員の賃金改善と任用回数の制限の撤廃 【全国一般】 ・パート労働者の時給引き上げ50円以上	・採用・配置・登用、昇任・昇格などの男女別の実態を組合に明らかにし、男女間格差の是正措置を行うこと。 ・「女性職員の採用・登用の拡大のための計画」を策定し、実行、改善をはかること。	（労働時間短縮、年間総実労働時間1800時間の実現） ・所定労働時間を１日７時間45分、週38時間45分とすること。 ・休憩時間は60分とするとともに、育児を行う職員などにかかる特例（45分）を設けること。 ・交替制等勤務職員の休息時間（少なくとも７時間45分につき15分）を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務（22時～５時）を含む８時間以上の勤務では、１時間の休息時間を設けること。 ・その他、所定労働時間短縮にともなう問題については、労使交渉、合意により対処すること。 ・職員の始・終業時間や休日労働の正確な実態を把握すること。 ・職員の労働時間や業務実態を踏まえて、適正な職員配置をするための労働時間短縮年間行動計画を策定すること。 ・１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、１年150時間を上限とした36協定を締結すること。 ・労基法別表第一11号、12号職場と旧16号職場においても(10)と同等の内容の書面協定・労働協約を結ぶこと。 ・年次有給休暇を取得しやすい職場環境に配慮し、完全取得を進めること。 ・労働時間短縮のために、安全衛生委員会を活用して、定期的に職場点検をすること。 ・修学や国際貢献のための休業制度をはじめ、自己啓発・自己実現、社会貢献のための総合的休業制度を創設すること。 ・リフレッシュ休暇、有給教育休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度を整備すること。 （時間外割増率引き上げ） ・労基法改正にともなう超過勤務手当の割増率の引き上げを実施すること。 ・時間外勤務手当と休日勤務手当の時間単価額は、労働基準法方式により算定すること。また、所定勤務時間の変更があった場合は再計算すること。	（両立支援） ・育児・介護休業法の一部改正、人事院規則の改正を踏まえ、民間・国と同様の所要の措置を講ずること。 ①配偶者が育児休業をしている職員、あるいは配偶者が専業主婦（夫）の職員の場合にも育児休業を取得できるようにすること。 ②産後休暇の期間内に男性職員が最初の育児休業をした場合に、再度の育児休業を取得できるようにすること。 ③３歳未満の子がある職員が請求した場合、超過勤務をさせてはならないこととすること。 ④小学校就学前の子を看護する場合の休暇期間を拡充し、当該子が１人の場合は年５日、２人以上の場合は年10日とすること。 ⑤家族を介護するための短期の休暇を新設し、当該家族が１人の場合は年５日、２人以上の場合は10日とすること。 ・育児・介護を行う職員への早出・遅出勤務制度を整備すること。 ・育児短時間勤務制度について、後補充の仕組みを明確にすること。 ・介護など家族的責任を有する男女労働者の時間外労働の制限を徹底すること。 ・介護を行う職員のための短時間勤務制度を導入するとともに、後補充の仕組みを明確にすること。 ・育児休暇の取得促進のため、短期間の育休取得者の期末手当支給割合を見直すこと。 ・保育時間は、男女とも取得できる制度とし、拡充すること。 ・次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況を点検し、計画の充実・改善をはかること。	（人員確保と雇用の安定） ・公共サービスの水準維持と提供体制の確保のため必要な人員を増員すること。 ・恒常的な業務に就いている職員について、雇用更新年限が設けられている場合、その廃止と雇用継続を行うこと。 ・安全衛生委員会を月１回以上定期開催し、随時業務実態の点検・把握を行い、適正な人員配置および職場環境の改善に努めること。 （高齢者雇用制度） ・希望する者すべてを高齢者再任用制度により雇用すること。 ・2011年に出された人事院の意見の申し出を踏まえ、段階的定年延長について、公的年金の支給年齢の引き上げとあわせて実施すること。実施にあたって必要な協議を組合と行うこと。	契約公例・共公サービス基本条例運動の推進	要求提出ゾーンは２月15～22日とし、遅くとも２月末には全単組で提出	３月９日

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）				
流通・サービス・金融共闘連絡会議	生保労連 方針決定日 １月17日	【営業職員関係】 1.営業支援策充実の取組み…最重要課題として取組みを行う。 2.賃金改善の取組み…営業職員の実質的な収入の確保・向上をめざし、諸規定の改善、施策の充実等について最大限効果的な取組みを行う。実質的な収入の向上をめざす場合、賃金改善の額（効果）は「営業職員標準層において1,000円以上」を目安とする。 【内勤職員関係】 賃金体系の維持分（昇給ルール、賃金カーブ等）を確保した上で、組合員の生活の安定をはかる観点から、月例給与（基本給）を重視し、「年間総収入の確保・向上」をめざし賃金改善に取り組む。 各組合は、それぞれの賃金制度・運営、課題意識や交渉経緯等を踏まえ、「現行水準の確保・向上」を基本として、 主体的かつ効果的な取組みを行う。	—	—	【営業職員関係】 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】 「現行水準の確保・向上」を基本に、各組合において主体的取組みを行う。	—	昨年度に引き続き、今年度においても、全組合が取組みを行う「統一取組み課題」の1つとして「パート・有期契約労働者の処遇改善に向けた取組み」を位置付け、生保労連が示す「取組みのステップ」および「取組みメニュー」を参考に、各組合が組織事情等を考慮しつつ、主体的な判断の下で取組み課題を選択し、積極的に取組みを推進する。	改正男女雇用機会均等法を踏まえつつ、人事・処遇全般について制度面・運営面におけるチェック・フォローを行うとともに、課題意識を労使で共有しながらポジティブ・アクションを推進する等、各組合の主体的な判断の下で取組みの前進をはかる。	「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み」は、「統一取組み課題」の柱の１つとして位置付けており、その中の１つの柱として、「労働時間問題対策」を掲げている。具体的には、①適正な労働時間管理の徹底、②労働時間実態調査の実施・協議、③ノー残業デーやオフィスクローズの実施と実効性確保、④年次有給休暇や各種特別休暇の取得促進、⑤連続休暇制度の制度化等、5項目の取組みメニューを参考に、労働時間問題の着実な前進に向けて具体的取組みの一層の強化をはかっている。また、別途策定の「ワーク・ライフ・バランス中期方針」においては、３年後の到達目標の1つに、「全ての組合員の総労働時間を短縮する」を掲げており、各組合においては、「中期方針」の到達目標等を踏まえつつ、長時間労働の改善に向けて取組みの強化をはかる。	「労働時間問題対策」と同様に、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み」を構成する１つの柱として、「両立支援制度の拡充・活用促進」を掲げている。また、別途策定の「ワーク・ライフ・バランス中期方針（2011－2013年度）」においては、３年後の到達目標の1つに、「全ての組合員が育児・看護・介護支援制度を活用できる」を掲げており、諸制度の周知徹底や取得しやすい環境整備等の取組みを推進する。各組合においては、「中期方針」の到達目標等を踏まえつつ、制度の拡充と活用促進に向け、取組みの強化をはかる。	内勤職員を対象に、「統一取組み課題」の1つである「人事・賃金制度関係」の「取組みメニュー」に「60歳以降の就労環境の整備」を掲げており、当該課題を重点課題として位置付けている。具体的には、各社の高齢者雇用制度の内容や制度運営上の課題について研究・検討を深めるなど、各組合における取組み支援を積極的に行っている。 今春季においても引き続き、「希望者全員が働くことのできる制度づくり」をめざし、各組合の主体的な判断の下で取組みの前進をはかっていく。	総合生活改善闘争（2012春闘）の全体像 〈統一取組み課題〉 1.経営の健全性確保の取組み 2.営業職員体制の発展・強化の取組み（営業職員関係） 3.賃金関係の取組み (1)営業支援策の充実（営業職員関係） (2)賃金改善 (3)人事・賃金制度関係（内勤職員関係） 4.ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み (1)仕事と生活の調和に向けた基盤整備 (2)両立支援制度の拡充・活用促進 (3)労働時間問題への対応 (4)安心して働ける環境整備 5.パート・有期契約労働者の処遇改善に向けた取組み（内勤職員関係） 〈統一共闘課題〉 「ワーク・ライフ・バランスの推進体制の強化」 ・推進体制に関する5つの取組み課題のうち、他の取組み課題を推進する上で大きな効果が期待される「経営トップ方針の明確化」を重視するなど、各組合の課題認識や進捗状況に応じて取組みを推進する。	【営業職員関係】 ２月３日（金） 【内勤職員関係】 ３月２日（金） ※「提出日」ではなく「期限日」との位置付け	【営業職員関係】 ３月２日（金） 【内勤職員関係】 ４月４日（水） ※「指定日」ではなく「期限日」との位置付け

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
流通・サービス・金融共闘連絡会議	日本サービス・流通連合 方針決定日 １月 24日・25日 中央委員会	◇基本的な考え方 ・JSDとして労働者の日々の生活の中で、最も重要な賃金である月例賃金において、社会性を持った要求基準を設定し、その到達をめざして全加盟組合が賃金の引き上げを実現する。 ・賃金制度に基づく賃金体系維持分（定期昇給相当分）の完全実施を要求し、必ず確保することを運動の基本とする。職務・成果型の制度を導入している組織も制度維持を必ず要求し、配分や運用状況を必ず点検する。 ・企業状況を踏まえ、労働者への配分の上積みが可能な組織においては積極的な賃金改善要求を行い、全体の底上げや年齢別・男女間等、歪みの是正を行う。 ＜いわゆる正社員の月例賃金＞ ①賃金制度により賃金体系が確立されている組織の要求基準 2012 JSD要求基準 25歳 / 30歳 / 35歳 / 40歳 先行基準 233,400 / 283,200 / 335,900 / 392,800 社会的基準 208,500 / 249,200 / 293,400 / 340,600 底上げ基準 189,700 / 219,600 / 261,300 / 296,200 ②賃金制度がないなど、賃金体系が確立されていない組織の引き上げ基準 平均賃金引き上げ基準 原資維持分も含めて2.1%以上、もしくは4,600円以上	◇基本的な考え方 ・生活保障の観点から、特定（産業別）最低賃金の新設・改定に不可欠な「時間給」をはじめ、「月例賃金」「年間収入」を企業内最低賃金として協定化を行う。 ・とりわけパートタイマーの労働者など、「時間給」で働く労働者が企業内にいる場合は必ず「時間給」による協定化を徹底する。 ・協定化にあたっては法定最賃との優位性を確保した取り組みの推進を行い、未組織労働者を含めたサービス・流通産業に働くものの賃金水準の底上げに寄与していく。 ①産別最賃のない業態・都道府県については地域最賃の106%以上 ②産別最賃のある業態・都道府県については、産別最賃の102%以上 ③それ以上の加盟組合については、連合リビングウェイジの水準		臨時賃金として、「業績に左右されない生活給」と「組合が努力した結果の成果配分」であることを踏まえ、生活の維持のために安定的な向上を図る。 ・「業績に左右されない生活給」については、すべての加盟組合が到達すべき「底上げ基準」として「組合員一人平均３ヶ月以上」を目標に取り組む。 ・この間企業によっては大幅に減少している実態を踏まえ、自組織における実態把握を行い、中期的に水準の復元に向けて取り組むとともに、企業状況を踏まえ、労働者への配分の上積みが可能な組織においては積極的な賃金改善要求を行い、向上を更めざす。 ・早期に年間で賃金を確定することが、組合員にとって安定生活に不可欠な業務に邁進できるとの視点からも望ましい原則として年間での交渉を行う。 ・業績連動による賃金制度については、①組合員に適正な成果配分がなされるルールの確認を行う。②制度・ルールによって年間３ヶ月確保できるようにチェックを行うとともに、仮に３ヶ月に到達しない組合は見直しを含めて加盟組合に向けて取り組む。		【パートタイマー】 ◇基本的な考え方 ・各加盟組合は、制度維持分（定期昇給相当分）の完全実施を要求し、必ず確保する。 ・均等・均衡待遇の考え方に則り、働き方に応じた公平・公正な処遇をめざす。 ・産別として掲げる具体的要求基準を踏まえ、均等・均衡待遇の考え方を前提に、企業の置かれた環境に応じながら、労働者への配分の上積みが可能な組織においては、いわゆる正社員との格差是正や底上げを行う。 ・均等・均衡待遇の考え方に則った賃金制度が確立されていない加盟組合は、賃金制度の確立、整備をめざした取り組みを前提とする。 パートタイマーを「職務」と「人材活用の仕組み・運用」ごとに、賃金制度による引き上げ分も含めた要求基準を設定。 ①いわゆる正社員と職務内容、人材活用の仕組み・運用が一定期間同じであるパートタイマーについて …制度維持分含めて3.0%以上・もしくは30円以上の引き上げ ②いわゆる正社員と職務内容が同じで、人材活用の仕組み・運用が異なるパートタイマーについて …制度維持分含めて2.0%以上・もしくは20円以上の引き上げ ③いわゆる正社員と職務内容も人材活用の仕組み・運用も異なるパートタイマーについて …制度維持分含めて2.0%以上・もしくは20円以上の引き上げ 【フルタイマー契約社員】 ・均等・均衡待遇の考え方に則り、働き方に応じた公平・公正な処遇をめざす。 ・産別として掲げる具体的要求基準を踏まえ、自組織の状況を勘案しながら、いわゆる正社員との格差是正や底上げを行う。 ・企業状況を踏まえ、労働者への配分の上積みが可能な組織においては積極的な賃金改善要求を行い、全体の底上げや年齢別・男女間等、歪みの是正を行う。 ・均等・均衡の考え方に則った賃金制度が確立されていない加盟組合は、賃金制度の確立・整備を目指した取り組みを前提とする。 …制度維持分含めて2.1%以上の引き上げ	【改正均等法の定着に向けてけて】 ・間接差別禁止規定の創設やセクシャルハラスメント防止の措置義務化など、改正均等法に沿って労働協約等の改定とともに、男女共同参画の視点での職場環境の整備に取り組む。	・所定休日104日以上 ・年次有給休暇の取得日数平均を5日以上 ・時間外等の割増率の引き上げ ・360時間以上の時間外労働者をなくすこと ・半期に1週間～10日程度の長期連続休暇制度を設定し完全取得に向けて取り組む	【両立支援制度の拡充】 ・育児短時間勤務はその対象となる子どもが小学校３年生修了時までに拡充する。 ・介護休業はその期間を「１年以上」とする。	①希望者全員を対象にした65歳までの雇用確保に向けた取り組み 【検討内容】 ・雇用確保措置として、継続雇用制度を導入し、その対象者の基準を労使協定で設定している場合は、労使協定を改定して希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用とする労働協約の締結に向けた労使協議を行う。 ②高齢者に適した職務・仕事、労働時間、働き方に見合った処遇の確保 【検討内容】 ・高齢者の就業の場を確保するため、高齢者のニーズに対応する働き方とそれに見合った賃金、労働時間などの労働条件、高齢者が働きやすい職場の創出や、作業環境、能力開発、健康管理などについて、労使協議を行う。 ③60歳以降の賃金制度の再設計 【検討内容】 ・雇用保険の高齢者雇用継続雇用給付と合わせた収入水準の維持に向け、60歳以降の賃金制度の再設計について労使協議を行う。 ④対象者の組織化 【検討内容】 ・継続雇用労働者は引き続き労働組合の組合員とする。また役職者の退任者などについても、可能な限り組合員とする。	①パートタイマーの労働契約遵守について ・パートタイマーの労働契約の遵守を徹底していく。 ・契約更新時に、組合員の意志に反して、安易な契約時間・契約期間等の変更が行われないよう、契約面談・更新実施状況およびパートタイマーの置かれている実態を把握する ・パートタイマーの労働契約・労働条件に関する事項を周知徹底し、パートタイマーの労働契約に関する相談窓口を設置する、など労働者保護の観点から労働組合としての役割を果たしていく。 ②「管理監督者」の取り扱いや範囲の適正化 ・労働基準法第41条第2項における「管理監督者」の取り扱いや範囲の適正化に向けて点検を行う。 ③裁判員休暇（有給）制度に関する労働協約の締結 ・雇用形態に関わらず全従業員が裁判員制度に参画できるよう有給による特別休暇制度の協定化や環境整備を進める。 ④障がい者雇用の促進（法定雇用率1.8%の達成） ・障がい者雇用について、法定雇用率1.8%の達成に向けた取り組みを推進する。また法改正により適用拡大となった短時間労働についても障がい者のニーズ等を踏まえながら雇用促進にむけた取り組みを行う。 ⑤退職金制度の整備および必要水準の確保 ・働く者として老後生活の水準を一定程度確保できるよう、働くことを通じて老後生活の準備が可能な「退職金制度」あるいは「企業年金制度」を導入していく。 ⑥「すべての労働者を対象とした取り組み」の展開について ・未組織の有期契約労働者の組織化や派遣労働者の受け入れ時の労使協議、取引先からの応援店員に対するCSRの視点による職場環境の整備・点検など、同じ職場で働く仲間として取り組みを進めていく。 ・法令が遵守されているか確認するとともに、法律を上回る項目については、各組織で十分に議論した上で優先順位を明確にして取り組む。	第１次要求提出目標日 2月29日 第２次要求提出目標日 3月15日	第1次目標 3月14日 第2次目標 3月21日 第3次目標 3月31日 第4次目標 4月13日 第5次目標 4月30日

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）			
流通・サービス・金融共闘連絡会議	損保労連 方針決定日 ３月７日	月例給・臨給・諸手当など労働諸条件全般の維持・確保			（賃上げの取り組みに包含）		（賃上げの取り組みに包含）	ダイバーシティの理解浸透など、お互いが高めあって成長を感じることができる職場づくり	お客さまの利便性向上に向けた各種ルール・制度の業界共通化・標準化	ワーク／ライフ・バランスの実現に向けた環境の整備		福島第一原発周辺の労働環境把握とすべての組合員の安全確保、および安心して業務に専念できる環境の整備 今後起こりうる大災害時におけるすべての組合員の安全確保に向けた態勢の整備 大災害時に際しても滞りなく商品・サービスを提供するという社会的使命の観点からのBCPの検証・見直し 会社のビジョンや組織のめざす姿を共有できる実効性ある仕組みづくり	３月８日	設定せず
	サービス連合 方針決定日 １月27日	賃金カーブを維持したうえで、「35歳年収550万円」にむけサービス連合が作成した「指標」に基づき主体的に水準の引上げに取り組む。「指標」を活用しない場合は、賃金カーブを維持したうえで、0.5%以上の賃金改善に取り組む。	（年齢別最賃） 18歳132,000円 20歳135,550円 22歳139,000円 26歳142,000円 30歳162,500円 35歳172,000円 但し下記の最低保障賃金を下回らないこととする。 （全従業員対象最賃） 2011法定地域別最低保障賃金に概ね100円を加算した水準を産業別最低保障賃金として設定。	「指標」に基づき主体的に取り組む。	年収維持に取り組むとともに、「指標」に基づき主体的に水準向上に取り組む。「指標」を活用しない場合は年間４ヵ月とし、既に４ヵ月を確保している場合は昨年実績以上とする。	月例給労働者は、3,900円以上の賃金改善に取り組む。時間給労働者は20円以上の賃金改善に取り組む。	①正規労働者への登用機会を設定 ②正規労働者への登用時の基準の明確化 ③慶弔休暇を正社員と同様の基準で付与 ④通勤手当を正社員と同様の基準で付与 ⑤一時金を支給する ⑥正社員と同様の時間外割増率を適用 ⑦契約更新時の昇給ルールを明確化	2011春季生活闘争で確認した「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」または、各加盟組合が作成した「男女平等参画推進計画」に掲げた内容に取り組む。	総実労働時間1800時間を目指すため作成した「第２期アクションプラン」に基づき取り組む。重点取組は、年間所定労働時間短縮・時間外割増率の引き上げなどを掲げた「改正労働基準法への統一対応」への取り組み・労働時間の適正管理・労使委員会の設置。	2011春季生活闘争で確認した「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」または、各加盟組合が作成した「男女平等参画推進計画」に掲げた内容に取り組む。	2006春季生活闘争で掲げた希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度確立。	雇用の安定的な維持確保にむけ定めた「統一対応」に基づき取り組む。	２月29日	３月14日 ～16日
	全銀連合 方針決定日 ２月18日 第１回 中央委員会	①昨年実績以上の定例賃金要求 ②納得性の高い原資決定・配分方法による一時金要求 ③年間賃金の安定を図る観点からの年間協定などの取り組みにより、年間賃金の維持・底上げを図る。	未定	未定	賃上げ要求に含む。	未定	未定	未定	統一定時退行励行月間を4月・10月に実施し、定時退行の実態把握に努め、年度を通して積極的な推進を行う。	休暇制度の新設や年次有給休暇・特別有給休暇の取得促進を行い、定時退行の実態把握に努め、年度を通して積極的な推進を行う。	未定	①人間ドックの昨年以上の受診率の向上 ②「企業発展の原動力は従業員にある」という考えのもと、更なる労働意欲の増進に繋がる職場環境の維持・改善に向けた取り組みを行う。	未定	未定
	全国農団労 方針決定日 ２月10～11日	基本給の引き上げを原則として、初任給引き上げ・体型是正・格差是正・諸手当の改善なども含め総枠で１％程度の賃金引き上げ					①　時給引き上げ。その際、地域別最賃だけではなく、リビングウェイジとの比較をもとに最低生計費がまかなえる時給額を目指す。 ②　同一価値労働・同一賃金の原則に基づき、正職員と同等の労働時間・仕事内容・責任を果たしている非正規職員の抜本的な待遇引き上げ、正職員登用を求める。 ③　短時間労働者に対しても、特別休暇・一時金・退職金制度の導入や、教育・訓練機会など正職員との均等待遇を目指した要求を行う。	セクハラ（パワハラ）の一掃 ①　セクハラをなくすため、相談窓口に訓練を受けた相談員を置くよう要求する ②　役職員の意識啓発のため、年に1回セクハラアンケートを実施するよう求める ③　農協の職場外にも「ハラスメントをなくし、人権を尊重する」旨の意識啓発を行うよう要求する	①　時間外労働の削減に向けた具体的方策（アクションプランなど）の策定を行う。単なる「ノー残業デー」の設定ではなく、各職場段階で時間外発生の原因を明らかにし、その原因を除去する取り組みを労使で行う。 ②　年次有給休暇の取得拡大に労使で取り組むと共に、年間総実労働時間1800時間を目指す。		①　就業規則を年金受給開始年齢までの定年延長を基本として改訂すること ②　定年延長を実施しない場合、従来の人選基準を廃止し、希望者全員の65歳までの雇用を確保すること ③　60歳以降の雇用にかかわる賃金は、2013年以降の無年金状態を勘案し、報酬比例部分相当額を補填する水準とすること ④　60歳以降の雇用に関わる労働条件や働き方、経験を活かした人材活用方法や事業体制について労働組合と協議すること		３月５日	３月21日

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）			
流通・サービス・金融共闘連絡会議	全労金 方針決定日 1月25日	○全単組の統一要求課題：嘱託等労働者の基本賃金引き上げ。要求の目安は正職員に適用される賃金表上の「習熟昇給見合い分」を基準とする。	（要求しない）	（要求しない）	○正職員は基礎一時金4.0ヵ月＋業績手当。 ○嘱託等労働者は、最低1ヵ月以上の一時金の制度化。		○単組独自要求課題：嘱託等労働者に関する、①安定雇用の実現（登用制度・期間の定めのない雇用契約の実現等）、②諸労働条件の改善（諸休暇や手当等の正職員と同条件の支給等）を求める。	（要求しない）	○全単組の統一要求課題：休日労働割増率を50％に引き上げる。 ○単組独自要求課題：①ワークライフバランスのとれた働き方の実現（時短計画の実行等）に取り組む。	（要求しない）	※春季生活闘争の要求課題ではないが、「2013年問題」等の社会的な動向を踏まえ、65歳までの雇用を前提として、継続雇用者を含む人事・賃金制度の再構築や人材育成・教育研修体系の整備等について、単組の考え方（単組方針）をまとめ、経営側と具体協議を開始する、としている。		3月6日	3月27日
	全信労連 方針決定日 2月 11日～12日	単組が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。			年間協定の推進により、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。				適正な労働時間管理や休暇取得等、労働環境改善に向け、労使の主体的取組みを前提とした協議を積極的に行うものとする。 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた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、労働時間の上限規制（特別条項付き36協定）の遵守を徹底する。また、年次有給休暇の取得日数が低い組合員の取得推進をはかるべく、労使が一体となって取組む。		雇用と年金の持続を確保するため、継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設定している場合は、労使協定の見直しに向けた十分な議論を行なう。また、希望者全員の65歳までの雇用確保、賃金水準や労働条件等、労使協議を行なうとともに、高齢者の働きやすい職場づくりをめざす。	現場力の向上に繋がる人材育成・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。 「風通しの良い活気ある職場」を目指し、職場における人間関係や信頼関係の醸成はもとより、ハラスメント（セクシャル・パワー・ジェンダー）対策やメンタルヘルス対策など、安全配慮義務の履行に向けた取組みを労使で推進する。	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19日	正職員・社員の賃金カーブ維持分を必ず確保する。	嘱託・パート等労働者を含む全職員・社員を対象とした企業内最低賃金協定について、この間締結している実績がある場合は締結と同時に底上げをはかる。なお、底上げのための引き上げ額は、正職員・社員に近づける観点を重視し、最終的には実態に応じて各単組の判断に委ねる。一方、実績のない場合は嘱託・パート等労働者の雇用（権限）のあり方に関する議論を経営側に投げかけるなど、締結にむけた具体的なアクションを起こす。		賃金・労働条件の復元の観点から、一時金を含めた年収ベースの確保にこだわった取り組みを展開する。	各単組は格差是正等の観点から、主体的な判断のもと、賃金水準の引き上げなどに取り組む。	これ以上格差を拡大させないためにも、嘱託・パート等労働者の正職員・社員への転換ルール（制度）の明確化・導入や、全職員・社員を対象とした企業内最低賃金協定の締結・底上げなど、嘱託・パート等労働者や派遣労働者といったいわゆる非正規労働者の待遇改善に取り組む。	「改正男女雇用機会均等法のポイント」にもとづき、法の定着にむけて、人事諸制度・賃金制度の運用実態等を点検・検証するとともに、問題点がある場合は是正をはかる。	・年間総実労働時間の短縮にむけて、2012春季生活闘争でも継続・堅持が確認された連合の「年間総実労働時間1800時間の実現に向けた時短方針」における最低到達目標に引き続き取り組む。 ・月60時間超の時間外労働に対する割増率について、中小企業の適用猶予を理由とされている等、法を上回る取り扱いにできていない場合は、2010年度運動方針で確認した「改正労働基準法への対応にむけた基本的な考え方」にもとづき、事業体（単組）を超えた出向・駐在等が多く行われている現状を訴えつつ、取り扱いの見直しを求める。 ・時間外割増率・休日割増率が法定割増率と同水準にとどまっている場合は、時間外割増率30％・休日割増率40％への上積みをはかる。	次世代育成支援対策推進法にもとづき、事業体の行動計画策定に積極的に関与する。	2013年問題（2013年から老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げが開始される）への対応にむけて、2011年9月以降、厚生労働省の労働政策審議会で高年齢者雇用安定法等の見直しの議論がすすめられている。その前段にとりまとめられた「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」では、「継続雇用制度における対象基準に関する労使協定の措置（高年齢者雇用安定法第9条第2項）は廃止すべき」とされ、審議会でもその方向で議論がすすめられていることから、労使協議を促進し、希望者全員を対象に65歳までの継続雇用を確保する。あわせて、高齢者が働きやすい職場をめざして労働環境の整備をはかるとともに、仲間づくりをすすめる。		未定	未定