2012春季生活闘争　第6回回答集計　非正規共闘、パート・有期契約共闘処遇改善

1. 報告産別構成単組数、非正規処遇改善取り組み単組数

※昨年同時期比集計なし

	2012/6/1	2011/5/12
報告構成組織数	22 産別	23産別
報告産別の構成単組数	6,890 組合	9,530組合
うち、非正規労働者の処遇改善に取り組んでいる単組数（A）	2,482 組合	3,398組合
うち、パート等直接雇用の有期契約者に対する処遇改善に取り組んでいる単組数（B）	2,108 組合	3,063組合

2. 処遇改善要求、組織化取り組み状況

■直接雇用

※昨年同時期比集計なし

ｶﾞｲﾄﾞﾗｲﾝ	パート共闘設定	取り組み項目	導入済み	第6回　回答集計(2012/6/1公表) 要求	交渉状況 回答引出し	交渉状況 交渉中	2011/5/12公表 要求	交渉状況 回答引出	交渉状況 交渉中
①人事制度と就業管理に関する取り組み				174 組合	110組合	64組合	178	34	144
	12重点	正社員への転換ルールの明確化・導入	270 組合	166 組合	105組合	61組合	167	32	135
		60歳以降の雇用制度の導入	262 組合	16 組合	8組合	8組合	7	4	3
②賃金・一時金に関する取り組み				1,100 組合	872組合	228組合	1641	624	1017
	12重点	昇給ルールの明確化・導入	200 組合	74 組合	51組合	23組合	41	35	6
		時間給の引き上げ		460 組合	351組合	109組合	897	206	691
		パート労働者等を含む最賃協定	42 組合	680 組合	462組合	218組合	1107	447	660
	12重点	時間外割増率(正社員と同様の割増率)	184 組合	62 組合	33組合	29組合	124	49	75
	12重点	通勤手当・駐車料金（正社員と支給基準を同等）	332 組合	43 組合	17組合	26組合	368	10	358
	中期的重点	一時金　制度導入	171 組合	96 組合	49組合	47組合	170	28	142
	12重点	一時金　支給		194 組合	146組合	48組合	557	95	462
③休日・休暇に関する取り組み				110 組合	57組合	53組合	501	34	467
		年次有給休暇の改善	89 組合	65 組合	26組合	39組合	85	12	73
	12重点	慶弔休暇（正社員と同様の付与基準）	281 組合	66 組合	40組合	26組合	431	28	403
		公職休暇（裁判員制度導入に伴う制度を正社員と同様の付与基準）	250 組合	6 組合	4組合	2組合	2	0	2
④福利厚生に関する取り組み			63	115 組合	16組合	99組合	87	3	84
		福利厚生施設利用に関する制度の整備	146 組合	99 組合	11組合	88組合	7	0	7
		労災付加給付(正社員と支給基準を同等)	127 組合	16 組合	4組合	12組合	2	0	2
⑤教育・能力開発				28 組合	18組合	10組合	179	5	174
		職務遂行上必要な教育訓練（正社員と同様の機会）	125 組合	28 組合	18組合	10組合	177	5	172
⑥退職金・企業年金に関する取り組み				23 組合	18組合	5組合	12	9	3
	中期的重点	退職金制度導入	69 組合	23 組合	17組合	6組合	12	8	4
		企業年金への加入制度の導入	28 組合	6 組合	5組合	1組合	0	0	0
⑦その他	①～⑥の項目以外でパート労働者等の処遇改善に向けた取り組み ★具体的な内容を別紙「要求・解決の具体的内容」へ記入		組合	702 組合	402組合	300組合	1239	279	960

■間接雇用（派遣労働者）

	取り組み事項	実施済み・予定
(1)実態把握	派遣労働者の受け入れについて把握している。	526組合
(2)コンプライアンス遵守	コンプライアンス遵守を会社側に要請した。 (例：受け入れの事前協議、派遣先労働者への説明、社会・労働保険の加入、期間制限と申し込み等)	733組合
(3)処遇改善	派遣労働者の処遇改善に向けた取り組みを行った。	59組合
(4)具体例	(1)～(3)の項目、あるいはそれ以外で派遣の処遇改善に向けた取り組み ★具体的な内容を別紙「解決の具体的内容」へ記入	12組合

3. 要求・解決の具体的内容

【直接雇用】

①人事制度と就業管理に関する取り組み

要求 解決	項　目	具体的内容	産　別
解決	正社員登用制度	正社員転換制度・正社員登用制度の周知・正社員/店長登用	UIゼンセン同盟
解決	人事処遇制度	・組合代表者を含めたプロジェクトメンバーを選出 ・処遇制度改定の専門委員会の設置 ・人事制度導入 ・評価面談の100%実施 ・別途社員群の協議開始を合意 ・評価面談の100%実施 ・工場勤務パート員の評価実施 ・契約面談、評価面談の100%実施 ・人事制度運用の適正化 ・昇格基準の見直し ・昇格評価の評価制度改定 ・評価表の改定 ・評価面談実施と評価教育の徹底	UIゼンセン同盟
解決	正社員化	契約社員の正社員化（10名中6名）	情報労連
要求	人事制度	パートナーリーダー制度の導入について継続協議中	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	賞与支給	業績連動賞与支給基準の見直し（支給開始基準を本社員と同様とし、より出やすく身近なものへと変更） 人事制度全般については協議継続中	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	人事制度	パート社員人事制度改訂を2012年4月より導入予定。	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	人事制度と処遇改善	契約職員の人事制度について協議、2012春の交渉で処遇改善を要求	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	社員転換	転換ルールのさらなる緩和を検討	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	社員転換	社員転換の対象となる範囲の拡大	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	社員転換	一般社員への登用格付けの展開幅拡大を議論中	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	同一価値労働・同一賃金	同一価値労働・同一賃金で処遇する範囲を設定。合理なき福祉格差を確認。一部対応済み	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	均等・均衡待遇	均等・均衡待遇の考え方を労使確認。合理的な判断要素を踏まえ職務整理を実施予定	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	60歳以降の雇用	60歳以降の働き方と処遇について協議中	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
要求	再雇用者の処遇改善	①希望者全員を再雇用②基準内賃金の段階的な引上げ ③査定昇給の導入	JEC連合
要求	正社員への転換制度	パートタイマー、アルバイト、派遣社員が正社員または常勤嘱託へ、常勤嘱託が正社員へ転換できる制度を導入すること	JEC連合
要求	登用制度	制度変更（スタッフ→契約社員→一般職員→職員への）登用制度を要求	JEC連合
要求	登用試験	正社員への登用試験について、規定通り行なうことを要求 （景気に左右しないように）	JEC連合
要求	再雇用制度	働く意欲のあるもの、健康なもの、過去3年間の評価がB以上が5回以上（9回のうち）など、基本は再雇用	JEC連合
要求	正規採用	非正規社員による業務が一年を越える場合には、恒常的な業務とみなし、正規採用すること。子会社からの出向受者を本体の従業員とするための具体的なプロセスを示すこと	JEC連合

要求	正社員化	勤続3年以上の準社員の正社員化	JR連合
要求	正社員化	契約社員の「正社員化制度」の創設	JR連合
要求	正社員化	契約社員→正社員又はパートタイマー社員→契約社員・正社員への採用・選抜制度の「公開応募型」への変更と採用手続きの透明化及び在籍社員のチャレンジ機会の拡大	JR連合
要求	正社員化	パートナー社員試験の短縮（3年）	JR連合
要求 解決	正社員登用制度	＜要求＞　※要求と合意は重複しない ・正社員登用制度の確立　・嘱託運転手（3年以上）の正社員登用 ・正社員化期間の短縮（3年→1年）　・登用制度拡充 ＜合意＞ ・3年以上嘱託運転手の正社員登用　・6ヵ月後、正社員登用	交通労連
要求	再雇用	60歳以降の再雇用制度	交通労連
解決	契約期間の定めのない雇用	＜要求＞準職員・契約社員に関して、期間の定めのない雇用とすること(2単組) ＜結果＞一部、前進あり(継続協議扱い)	全労金
解決	人事評価制度協議	＜要求＞契約職員の人事評価制度協議の開始（2単組） ＜結果＞一部前進あり（継続協議扱い）	全労金
解決	組合員範囲の拡大	労働協約における組合員の範囲の嘱託・パート労働者への拡大	労済労連

②賃金・一時金に関する取り組み

解決	作業手当	非常災害復旧作業手当の設定要求（23組合）	情報労連
解決	月例賃金の引き上げ	契約社員の月例賃金の引上げ(3組合)	情報労連
解決	一時金	一時金の制度化と支給要求（2組合）	情報労連
解決	賃金引き上げ	月給制契約社員の基本月額を10,000円、時給制契約社員の時間給を30円要求し、月給制契約社員ノン基本賃金2,000円のベア獲得	JP労組
要求	深夜手当割増率	パートタイマーの深夜手当割増率の均等待遇について継続協議中。（現在25%を社員と同等の30%に）	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	昇給率	昇給率の拡大を協議継続中	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	昇給制度	契約社員の昇給制度	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	基本給の引き上げ	低い基本給の引き上げを重点的に取り組む	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	評価配分率の引き上げ	個人への評価配分率の引き上げ	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	賃金表の改定	契約社員の役割と成果に応じた賃金表の細分化	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	職務手当	月給制有期雇用契約社員の職務手当を増額	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	一時金	一般パート臨時賃金の導入	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	一時金	人事制度を改定し成果加算金制度を導入	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	一時金	業績連動賞与支給基準を改定し緩和	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	勤続手当	勤続手当の増額	電力総連
要求	評価手当	評価に対する手当ての支給	電力総連
要求	一時金	従来は時給に組み込んでいたが、別途支給要求	JEC連合
要求	業種別最低賃金	月額154,000、日額7,000円、時間給1,000円	JEC連合

要求	時間給引き上げ・最低賃金	時間給の引き上げ：最大950円→1,000円 最低賃金：800円→880円	JEC連合
要求	給与規定の見直し	※1 給料規定の見直しにより時間給の引き上げとなる。 ※2 給料規定見直しにより最賃協定の見直しをする。 ※3 給料規定見直しにより時間外割増率の変更となるが、 時間あたりの金額は下がらない。	JEC連合
要求	時間給引き上げ・一時金等	定昇20円および一時金（30,000円）の要求。専門委員会にて制度変更を要求。昇給ルール、正社員への登用も含め要求中	JEC連合
解決	時間給の引き上げ	10円引き上げ（2単組）、5円引き上げ（2単組）	私鉄総連
要求	賃金の引き上げ	社員と同率の賃金引き上げ	JR連合
要求	夏季手当支給	夏季手当の社員組合員と同率支給	JR連合
要求	扶養家族手当	契約社員の扶養家族手当の新設	JR連合
要求	時間外・休日割増	・契約社員の祝日などの割増支給 ・社員と同様の時間外・休日の割増率適用	JR連合
要求	賃金引き上げ	1日1,000円の引き上げ	JR連合
要求	基本給の引き上げ	・契約社員の基本給の引き上げ ・契約社員の時間給額(1,000円）への引き上げ	JR連合
要求	時間給の引き上げ	・パートタイマー時間給30円の増額 ・パートタイマー社員の時間給額(900円）への引き上げ	JR連合
要求	賃金・一時金	・嘱託社員への社員相当分の賃金増 ・嘱託社員への一時金支給の制度化と2. 5ヵ月支給	JR連合
要求	一時金	契約社員、パートタイマー社員の一時金(夏・冬）制度の確立	JR連合
要求	業績配分の引き上げ	業績配分（1%）の引き上げ	JR連合
要求	扶養手当	扶養手当の支給	JR連合
要求	最低賃金	最低賃金1,000円への引き上げ	JR連合
要求	夏期一時金	契約社員への夏季一時金（勤続5年以上、同3年以上、同3年未満別）の支給、スタッフ社員への夏季一時金10,000円支給	JR連合
解決	賃金の引き上げ	契約社員の賃金は昇給ルールがないが、正社員と同様、もしくは同程度の賃金引き上げ（3単組）	JR総連
解決	賃金(日給）の引き上げ	・日給20円の引き上げ ・日々雇用者の日給250円の引き上げ ・定昇実施1,461円 ・1,100円の引き上げ（要求2,000円）	交通労連
要求 解決	時間給の引き上げ	＜要求＞　※要求と合意は重複しない ・時間給の引き上げ30円増（4組合）20円増（2組合）50円増(1組合） ＜合意＞ ・時間給5円の引き上げ、時間給10円の引き上げ（3組合） ・評価に基づく時給引き上げ	交通労連
解決	臨時給	・夏の臨時給　15,000円～120,177円の支給（6組合） ・勤続別に10,000～50,000円の支給 ・年1.35ヵ月の支給（要求2.0ヵ月）	交通労連
解決	手当	・大型乗務員の職種給新設（1日100円）	交通労連
解決	最賃協定化	パート労働者等を含む最賃協定の新規協定化	全国ガス

解決	時間給の引き上げ	最低時給額の引き上げを要求したが、雇用状況（地域により異なる）によって対応する	印刷労連
解決	一時金	労働時間、勤続年数に応じて支給を要求（一時金支給は確認されているが、その額については要求）。支給は確認したが、労働時間、勤続年数に応じて支給との回答に止まる。	印刷労連

③休日・休暇に関する取り組み

解決	休暇・休職制度	・結婚・忌引休暇の有給化　・弔事のみ有給化 ・年次有給休暇の取得促進（メモリアル・連続休暇導入） ・計画有給休暇の運用　・計画有給休暇2日取得 ・誕生日休暇（有給休暇）の取得 ・特別休暇制度新設（会社休日には通算しない） ・結婚・忌引き・災害・交通遮断　の特別休暇制度の導入 ・特別有給休暇の項目拡大（ボランティア、各種協議会への参加を追加）	UIゼンセン同盟
要求	病気休暇	病気休暇の有給化要求（33組合）	情報労連
要求	休暇・休職制度	休暇・休職制度の充実要求（22組合）、年休の改善(1組合)	情報労連
要求	夏季休暇等	夏季休暇の創設（3組合)、その他の特別休暇(7組合)	情報労連
要求	組合休暇	組合休暇の創設(2組合)	情報労連
要求	慶弔休暇	慶弔休暇(1組合)	情報労連
要求	慶弔災害休暇・休職制度	慶弔災害休暇及び休職制度の本社員と同様への変更	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	契約社員の特別有給制度	契約社員の罹災時の特別有給を正社員と同様にする	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	忌引休暇	一般パートの忌引き休暇の有給化について申入れ	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	休暇制度の適用範囲	その他特別休暇(無給)について、パートタイム社員の適用範囲をレギュラー社員と同様とすることを要求	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	慶弔・慶弔災害休暇	慶弔休暇付与を他の社員区分同様の水準へ変更 慶弔災害休暇の導入	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	連続休暇	パートタイマーの連休制度化	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	慶弔休暇	定時社員の慶弔休暇の日数を他の社員区分と同様の水準へ変更する取り組みの議論中。	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	嘱託社員の慶弔規定	嘱託社員の慶弔規程新設（一般職社員と同等に対応）	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	連続休暇	半期毎に3日間の連休制度の協定化	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	特別休暇	夏期休暇および忌引・結婚休暇の要求 慶弔休暇：休暇取得は可能だが、有給休暇扱い。 特別休暇扱いを要求	JEC連合
要求	休暇取得促進	有給休暇取得率向上のため、半期ごとに5日の有給休暇を原則取得指示	JEC連合
要求	休暇の条件改善	有給休暇の日数増、無給休暇の有給化	JR連合
要求	弔慰休暇	弔慰休暇の導入	JR連合
要求	慶弔休暇	慶弔休暇・見舞金規定を社員と同様	JR連合
要求	休暇制度	半休制度の導入	JR連合
解決	産前産後休暇	＜要求＞産前産後休暇の有給化(2単組) ＜結果＞前進なし	全労金

解決	妊娠中の措置等	＜要求＞通院休暇、つわり休暇、妊婦の通勤緩和措置や妊娠中の休憩措置等の有給化 ＜結果＞前進あり	全労金
解決	慶弔、季節休暇	＜要求＞慶弔休暇・季節休暇を正職員と同条件に改善（1単組）	全労金
解決	忌引休暇	＜要求＞忌引休暇を正職員と同条件に改善（1単組） ＜結果＞前進あり	全労金

④福利厚生に関する取り組み

解決	福利・厚生制度	・育児短時間勤務の範囲の見直し（子が小学校4年生の4月15日までとする） ・従業員優待制度の改善(優待券数2枚増、期限2ヶ月へ延長） ・子女の結婚祝金5,000円（但し、勤続10年以上の者） ・慶弔見舞金の適用・慶弔見舞金制度設置（来期より）・慶弔見舞金の適用拡大（具体的内容は今後労使協議） ・バックヤード、トイレ等の改善	UIゼンセン同盟
要求 解決	労災補償額	労災特別補償額の引上げ(正社員と同水準)（10組合）	情報労連
要求	通勤手当	正社員と同等の通勤手当支給基準を要求	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	交通費支給	交通費を社員と同等に支給する協定化。	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	通勤手当	月間走行距離2,500キロ以上の従業員への手当支給	ｻｰﾋﾞｽ･流通連合
要求	補助金制度	厚生会でのボランティア活動に対する補助金支給制度制定	JEC連合
要求	予防接種補助金	インフルエンザ予防接種補助金3,000円の全額補助	JR連合
要求	人間ドック補助金	人間ドック補助金（日帰り80%、1泊2日50%）補助	JR連合
解決	検診の実施	パート・アルバイト職の検診完全実施	交通労連
要求	託児所利用	事業所によって異なっている託児所利用サービスの同一化	サービス連合
解決	慶弔金支給	パート労働者への慶弔金支給	労済労連

⑤教育・能力開発

解決	教育・訓練制度	・教育制度の構築・教育の実施（VP、接客など）・教育体系の確立 ・正社員と職務内容が同一の短時間組合員に対し、正社員同様の教育訓練を実施する。正社員と職務内容が同一ではない短時間組合員についても能力と意欲に応じて適切な教育訓練を実施する。 ・従業員マニュアル講習会 ・入社時教育体系の作成	UIゼンセン同盟
要求	資格取得	資格取得奨励金を職員と同様にすることを要求	JEC連合
要求	通信教育	通信教育等の受講	JR連合
解決	教育訓練	職務遂行上必要な教育訓練（正社員と同様の機会） パート社員を含めたすべての社員が高いモチベーションをもって新たな役割にチャレンジできるように、社外eラーニング（無料提供）などを通じて知識・スキルの蓄積を高める。	損保労連

⑥退職金・企業年金に関する取り組み

解決	退職餞別金	退職餞別金の支給（7万円・5万円）	JEC連合

要求	退職金制度	パートタイマーの退職金制度を新設し、勤続満1年以上で退職するものに対して退職金を支給	JEC連合

⑦その他の取り組み

解決	組織化	店舗パートタイマーの組織化	UIゼンセン同盟
解決	60歳以降の継続雇用	2013年4月までに60歳以降の継続雇用制度導入	UIゼンセン同盟
解決	安全衛生の強化	・メンタルヘルス対策 ・ハラスメントについての取組み・職場のパワハラ対策実施	UIゼンセン同盟
	実態把握	労使でのコンプライアンスの点検を行う。受け入れや契約更新・満了時点での点検が行われていない組合では、労使での点検機会を設ける。	自動車総連
	実態把握	非正規労働者も含めた「職場」の共通課題(安全性、作業性、職場環境等)を労働組合として把握し得る方策の検討を行っていく	自動車総連
	実態把握	今後の教育・能力開発に向け、シルバー派遣で勤務している方の実態を労使で確認中	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
	実態把握	実態把握	電力総連
	勤続年数の加算	契約社員から正社員登録時の勤続年数の加算	電力総連
要求	専門委員会にて制度検討	専門委員会にて制度変更を要求 昇給ルール正社員への登用も含む(福利厚生・退職金も同扱)	JEC連合
解決	時間外労働算定基礎	時間外労働の算定基礎とする所定就業時間を正規社員の時間と統一すること要求し継続協議	フード連合
解決	昇給額表の書き換え	昇給額表の書き換え 標準評価以上の昇給額を5円引き上げる →契約社員A評価以上、昇給額表の書き換え、5円引き上げ	フード連合
解決	特例一時金	特例一時金を要求(3組合) →特例一時金　契約社員20,000円　パート10,000円 (参考)社員30,000円	フード連合
要求	時間外労働	パートアルバイトの時間外労働の上限遵守	JR連合
要求	組織化	・ユニオンショップ協定の見直し(6組合)　・非組合員の範囲見直し ・非組合員の範囲是正(入社1年以降の嘱託と60－64歳非乗務員)	交通労連
要求	専門委員会の設定	契約社員の処遇・労働条件について専門委員会の設置	セラミックス連合
要求	契約期間	契約社員の契約期間の見直し(最短を1年とする)	セラミックス連合
要求	契約期間	契約社員の契約期間を勤続年数により段階的に延長	セラミックス連合
要求	契約内容の変更	時給契約の契約社員について月給制への移行	セラミックス連合

【間接雇用】

解決	派遣労働者の相談窓口	派遣労働者の方の相談(特にパワハラ、セクハラ)に応じられる相談窓口を設置	ｻｰﾋﾞｽ・流通連合
解決	予防接種費用補助	派遣労働者へのインフルエンザ予防接種費用の補助	労済労連