流通･サービス･金融共闘連絡会議

２０１５春季生活闘争　取り組み方針（案）

2015年３月13日現在

共闘	産別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正	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	ＵＡゼンセン 方針決定日 １月28日 中央委員会			賃上げ要求と同じ					２月末日	

賃上げ要求

正社員組合員の要求
(1) 要求の考え方
１）実質賃金の維持・向上を第一優先に要求を組み立てる
　賃金体系（カーブ）を維持し、それに加えて、物価上昇、生活向上、格差是正、経済の好循環実現への役割等を勘案して賃金引上げ要求を設定する。
　物価はより確定的な数値をとるため、これまで過年度物価上昇分を要求してきた。2014年度の物価上昇は3%程度の見通しである。企業業績は全体として最高益を更新する見通しであるが、消費税率引き上げや円安等の影響でばらつきが大きい。本年は物価上昇率が高いことも考慮し生活向上分を統一した数字としては示さない。ただし、体制が整う組合は積極的に上積み要求に取り組むこととする。
　具体的には、賃金体系（カーブ）維持分に加えて、3%基準の賃金引上げを基本とし、労働組合の社会的役割として、日本全体の消費回復も見据え、実質賃金の維持・向上に集中的に取り組む。格差是正については、3%基準の引上げを基本に、賃金水準に応じて基準を設定し取り組む。

２）賃金水準に応じた要求の設定
　格差是正を進めるために、賃金水準により区分し要求を設定する。区分に使用する水準は以下のとおりとする。

	高卒35歳 勤続17年	大卒30歳 勤続8年
ミニマム水準（基本賃金） 到達水準をめざすための第１ステップとして最低限超えるべき賃金水準(賃金構造基本統計調査の100～999人規模の組合員層の基本賃金水準を基に算出)	240,000円	240,000円
到達水準（基本賃金） 全ての加盟組合が到達を目指す社会水準として本部基準をもとに部門毎に設定（賃金構造基本統計調査の規模計組合員層の基本賃金水準を基に算出）。	255,000円 を基本に部門毎に設定	250,000円 を基本に部門毎に設定
目標水準（基本賃金） 中期的に目指す賃金水準として、部会（業種）毎に設定し、各部門で決定する賃金水準。	部門毎に設定	部門毎に設定

※上記金額は諸手当を除く基本給の金額である。

３）賃金水準の把握と賃金制度の整備確立
　賃金水準の比較なくして、十分な賃上げ交渉はできない。会社にデータの開示を求めるか、組合でアンケート調査等をし、できるかぎり賃金水準の把握を行う。また、賃金制度により体系が維持されているか否かで賃上げ額に大きな差があることを踏まえ、賃金の公正な決定と水準確保のため賃金制度確立の要求・交渉を行う。

４）基本賃金引上げを重視
　物価上昇局面にあることを踏まえ、原則として、ベースアップ等、全組合員が対象となる基本賃金の引上げを重視した要求・交渉を行う。

５）賃上げと総合労働条件の関係整理の試行的対応
　第２次労働条件闘争あり方委員会の中間報告について、部門の検討状況にばらつきがあることを踏まえ、本年度は試行として以下のとおり対応する。
　部門の決定にもとづき、到達水準以上の組合は、次に示す要求基準のうち２%を超える部分については、所定労働時間の削減として要求できるものとする。具体的な対応については、本部と部門で確認を行う。

(2) 要求基準
１）平均賃金の引上げ
　賃金体系（カーブ）維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求する。具体的には賃金水準区分毎に以下のとおりとする。

①ミニマム水準未達組合
　賃金体系維持分 4,500 円に加えて 3%、または、賃金体系維持分も含めて10,500円を基準に賃金引上げを要求する。可能な組合はさらに格差是正分を要求する。

※連合地域ミニマム年齢別賃金（全産業・男女計）中位数の18歳から45歳の１歳間の平均間差額は4,460円(昨年 4,294円)である。連合全体で4,500円を中小組合の賃金体系維持分としてその確保に取り組んでいる。なお、10,500円は連合中小共闘の要求基準。

②到達水準未達組合
　賃金体系維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求することを基本に、部門毎に要求基準を設定する。可能な組合はさらに格差是正分を要求する。

③到達水準以上組合
　賃金体系維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求することを基本に、部門毎に目標水準ならびに要求基準を設定する。

※1 年先輩の同じ条件の労働者の賃金に追いつくために要する引上げ分を賃金体系（カーブ）維持分とする。
※平均賃金の算定基礎は所定内賃金（時間外・休日手当、深夜割増、通勤手当を除く）とし、少なくとも基本賃金、家族手当、住宅手当、勤務地手当、交替手当を含める。

時短

労働時間の改善
(1) 基本的な考え方
　組合員の望むワーク・ライフ・バランス社会を実現するためには、個々人が働き方、休み方を見直すとともに、労使で仕事の内容や進め方を再検討し、労働時間短縮を進めていくことが不可欠である。
　連合では、「年間総実労働時間 1800 時間」を目標としている。ＵＡゼンセンとしても、この基本的な考え方を踏まえ、労働時間短縮に積極的に取り組む。
(2) 取り組み内容
１）所定労働時間短縮
①１日の所定労働時間の短縮や年間休日の増加などにより、年間所定労働時間の短縮に取り組む。
②１日の中で適切な睡眠時間と休息を確保するため、勤務間インターバル規制を導入する。

２）時間外労働・休日労働削減
①職場・個人ごとの労働時間を把握し、人員不足による慢性的な長時間労働が発生している場合は、適正人員が配置されるよう労使協議を行う。
②36 協定チェックシートなどを活用し、対象業務や事由、対象者の制限等の項目に留意して労使で協議を深め、個々の職場に対応した３６協定を締結する。
③法定の割増率を超える労使協定の締結を進める。なお、適用除外となっている中小企業の組合も、月 60 時間を超える時間外労働について 50%以上の割増率での労使協定の締結を求める。

３）年次有給休暇の取得促進
①職場・個人ごとの取得状況や取得計画を定期的に確認し、労使で取得状況が低い理由を分析する。そして、労使で取得の進まない従業員や職場の管理者に取得の促進を働きかけるなどの対策を講じる。
②年次有給休暇の付与日数の拡大、計画的付与導入に向けて取り組む。

４）管理監督者の範囲の適正化
　管理監督者等の認定の３要件をふまえて、管理監督者の範囲の適正化にむけた対応をとる。その際、労働条件の不利益変更のないよう対応する。

【管理監督者等認定の３要件】
①労務管理方針の決定権、指揮権限を有し経営者と一体である
②自己の勤務に自由裁量権をもつ
③その地位に対して特別な給与が支払われている

※「機密事務取扱者（スタッフ職）」については、「経営上の重要事項に関する企画立案の部門に配置され、ラインの管理監督者と同等以上に位置づけられる」ことが要素となっている。②、③の要素については、管理監督者とまったく同じである。

改正次世代育成支援対策推進法への対応と仕事と生活の両立支援の取り組み
(1) 基本的考え方
　2014 年 4 月に施行された改正次世代育成支援対策推進法により、法律の有効期限が 2025 年 3 月 31 日まで 10 年間延長され、新たな認定制度が創設された。法を活用し、継続して仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を進める。
　また、「ＵＡゼンセン職場の男女平等と両立支援の指針」に基づき法を上回る内容での協定化を進め、あわせて、働き方の見直し、職場の風土変革などの取り組みを行う。
(2) 取り組み内容
１）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
　すべての組合が次世代育成支援対策推進法にもとづく「事業主行動計画」の実施状況を確認し、厚生労働省の認定（次世代認定マーク「くるみん」および特例認定マーク「プラチナくるみん」）を取得できるよう職場環境整備をすすめる。
　なお、「事業主行動計画」を策定していない場合、または、計画期間が終了する場合は、組合から会社に働きかけ早急に行動計画を策定する。

格差是正

規模間格差の是正

短時間組合員等（パートタイマー、契約社員等）の要求
(1) 要求の考え方
１）仕事内容、働き方に応じた正社員との均衡ある要求
　改正パートタイム労働法による待遇の原則*を踏まえ、賃金、一時金、退職金等を含め労働条件全体として仕事内容、働き方に応じ、正社員と均衡ある処遇制度を構築する。その上で、賃金の引上げについては正社員と同じ考えにもとづき要求する。なお、正社員との均衡を図るうえで必要な場合は積極的に格差是正を求める。
　＊労働者と正社員の待遇の差は、職務の内容、人材活用のしくみ、その他の事情を考慮して不合理なものであってはならないとする原則（改正パートタイム労働法８条）。

２）賃金引上げとともに処遇改善に総合的に取り組む
　短時間組合員等の処遇改善に向け、次の３つの課題に総合的に取り組む（①、②については、「Ⅲ.総合的な労働条件改善」を参照）。
①希望する者が一定の条件を満たせば正社員へ移行できる制度の確立。
②短時間組合員等の能力を育て、能力と成果を評価する処遇制度の整備。
③法定特定（産業別）最低賃金の新設、改定による地域労働市場の底上げ。

３）仕事内容、働き方に応じて要求を示す
　改正パートタイム労働法、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」を踏まえ、短時間組合員等について３つのタイプに区分し要求内容を示す。

(2) 要求基準
１）平均賃金の引上げ
①正社員と職務の内容が異なる短時間組合員等
　ア．昇給制度が導入されている組合
　　制度にもとづく昇給・昇格分に加え、3%を基準に少なくとも 2%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求する。
　イ．昇給制度がない組合
　　昇給・昇格相当の引上げ分を含めて、4%を基準に少なくとも 3%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求する（参考基準　パートタイマー時給 40円、契約社員月給 8,000 円の引上げ）。

②正社員と職務の内容が同じ短時間組合員等
　ア．昇給制度が導入されている組合
　　制度にもとづく昇給・昇格分に加え、3%を基準に少なくとも 2%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求する。
　イ．昇給制度がない組合
　　昇給・昇格相当の引上げ分を含めて、4.5%を基準に少なくとも 3.5%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求する（参考基準　パートタイマー時給 45 円、契約社員月給 9,000 円の引上げ）。

③正社員と同視すべき短時間組合員等
　パートタイム労働法の規定を踏まえ、正社員組合員と同じ制度、考え方に基づき賃金引上げを要求する。
※妥結結果の実施日以外に実施される昇給・昇格、水準是正等については、賃上げ要求時点の組合員を対象として算出し、要求・回答に含めて報告する。
※タイプ別の要求基準の考え方

①職務が異なる短時間組合員等	②職務が同じ短時間組合員等
制度あり　3%基準 制度なし　4%基準 （昇給分を1%と想定） パートタイマー40円 （算定基礎900円） 契約社員8,000円 （算定基礎200,000円）	制度あり　3%基準 制度なし　4.5%基準 （昇給分を1.5%と想定） パートタイマー45円 （算定基礎950円） 契約社員9,000円 （算定基礎200,000円）

２）最低賃金基準
　地域別最低賃金の 110%以上、もしくは産業別最低賃金の 105%以上の高い方の水準で協定化する。現行がその水準を上回る場合は、正社員の 18 歳最低賃金の時間換算額で協定化する。最低時給 1,000 円を目指し取り組む。

３）実施期と有効期限
　実施期は2015年4月度とし、有効期限は2016年3月度とする。

非正規労働者の労働条件改善

職場における男女平等の実現

男女間格差の是正
(1) 基本的考え方
　2014 年 7 月 1 日、「男女雇用機会均等法」の指針の改正等が施行された。労働協約・就業規則を点検し、「職場の男女平等と両立支援の指針」に基づき積極的に協約改定等の取り組みを進める。また、政府において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が検討されていることを踏まえ、女性の活躍に関する定量的目標や計画の策定に向け、労使による検討委員会の設置を求める。

(2) 取り組み内容
１）「男女雇用機会均等法」指針の改正への対応
①一方の性に対してのみ結婚していることを理由として職種の変更等を行う規定、実態がある場合は是正する。
　あわせて、労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項、ならびに、結婚・妊娠・出産を理由とする解雇および不利益取り扱いの禁止条項を盛り込む。また、いわゆるマタニティハラスメント(妊娠を理由とする不利益取り扱い)が起こらないよう意識啓発等の取り組みを行う。
②募集・採用・昇進・職種の変更にあたり「転居を伴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。
③コース別雇用管理区分に関し、厚労省指針の「法に直ちに抵触する例」について労働協約や就業規則を点検し、抵触する場合は直ちに見直す。

a)コース等の新設、変更また廃止（コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針第４の１。以下「指針」と表記）
・一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること
・一方の性の労働者のみに特別な要件を課すこと
・形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女で異なる取り扱いを行うこと
b)コース別雇用管理における労働者の募集または採用（指針第４の２）
・募集または採用に当たり、男女別で選考基準または採用基準を設けること
・募集または採用に当たり、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること、または合理的な理由なく複数ある採用基準の中に転勤要件が含まれていること（いわゆる「ポジティブアクション」を除く）
c)コース別雇用管理における配置、昇進、教育訓練、職種の変更等（指針第４の３）
・配置、昇進、教育訓練、職種の変更に当たり、男女別で運用基準に差を設けること（いわゆる「ポジティブアクション」を除く）

その他の取り組み

障がい者雇用の促進
(1) 基本的考え方
　障がい者の雇用率が最低限、法で義務づけられた2.0%以上となるように労使で協議し、取り組む。また、2013 年「障害者雇用促進法」の改正により、精神障がい者の雇用率適用や障がい者の雇用に向けた「合理的配慮措置」の実施が義務付けられることを踏まえ、障がい者雇用の環境整備に向け労使協議を進めていく。

(2) 取り組み内容
　労使で次の項目を協議・確認し、障がい者の雇用率が 2.0%以上となるように、会社の取り組みを継続的にチェックしていく。
①障がい者の採用方針と採用計画数
②障がい者が働きやすい環境整備

ＣＳＲと事業継続計画（ＢＣＰ）に関する取り組み
(1) 基本的考え方
　昨今、顧客・消費者の信頼を損なう食品・食材の「誤表示」や「偽装表示」問題が発生している。そして、国際的にサプライチェーン全体での労働基準の確保に対する責任が大きな問題となっている。自分達の職場や雇用を守り、労働条件の維持・改善につなげるためにも、「ＵＡゼンセンＣＳＲ対策指針」にもとづき、企業行動のチェックを進め、労働組合自ら積極的に関与していく。
　また、地震・津波・火山噴火などの自然災害、エボラ出血熱や新型インフルエンザのパンデミック（感染症の世界的流行）、大規模停電、大規模システム障害などを想定した、危機管理対応としての事業継続計画の策定にも、労働組合として関与していく。

(2) 取り組み内容
１）ＣＳＲに関し、以下の４項目について取り組む。
①ＣＳＲ実現に向けた労使協議会の設置・充実
②コンプライアンス委員会の設置と社内通報窓口（企業内苦情処理）として労働組合を窓口とする取り組み（労使によるチェックの充実）
③国連グローバルコンパクトへの参加

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	格差是正 非正規労働者の労働条件改善	格差是正 職場における男女平等の実現	格差是正 その他の格差是正	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	ＵＡゼンセン	2）初任給 2015 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）　165,000 円基準 大卒（基本賃金）　206,000 円基準 3）最低賃金 ①企業内最低賃金 152,000 円（18 歳）で協定を締結する。 なお、各年齢の単身世帯の最低生計費を確保することを念頭に 163,000 円を目指すこととする。 ②扶養人数別の最低賃金の基準 扶養人数別に下記の水準以上の最低賃金を確保する。 1 人扶養：182,000 円（参考年齢：28 歳） 2 人扶養：199,000 円（参考年齢：30 歳） 3 人扶養：216,000 円（参考年齢：36 歳） ③従来基準からの移行について これまでの方針にそって年齢別に企業内最低賃金を締結している組合は、現行の協定水準を維持した上で、新基準への移行を目指すこととする。具体的な移行措置等は各部門で設定する。 4）実施期と有効期限 実施期は2015年4月度とし、有効期限は2016年3月度とする。	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父親も育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組む。特に、出産後 8 週間以内および母親の育児休業開始後 6 ヵ月以降に父親が育児休業を取得できるよう、職場風土の醸成に向けた施策の検討・実施に取り組む。 なお、労使協定で「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育できると認められる労働者」を適用除外することは法違反であり直ちに見直す。 ※育児・介護休業法第 9 条において、父母がともに育児休業を取得する場合、１歳２か月までの間に、１年間育児休業を取得可能としている（パパ・ママ育休プラス）。 ②小学校3年生までの子を養育する労働者、家族の介護を行っている労働者が利用できる短時間勤務制度の整備・改善をすすめる（すでに小学校3年生までとなっている場合は、小学校卒業まで）。 ③小学校3年生までの子を養育する労働者、家族の介護を行っている労働者から申し出があった場合は、時間外・休日労働、深夜労働、転居をともなう転勤を免除する制度を導入する（すでに小学校3年生までとなっている場合は、小学校卒業まで）。 ④小学校 3 年生までの子を養育する労働者に、子 1 人につき年 10 日の看護休暇を付与する制度の整備をすすめる（すでに小学校 3 年生までとなっている場合は、小学校卒業まで）。賃金については、労使協議により決定する。 ⑤要介護状態の対象家族 1 人につき年 10 日の介護休暇を付与する制度を導入する。賃金については、労使協議により決定する。 ⑥育児・介護を理由とした失効積立有給休暇の利用が可能となるよう整備する。 ⑦不妊治療のために特別休暇または失効積立有給休暇の利用が可能となるよう整備する。また、不妊治療のための休業制度を整備する。 職場のハラスメント対策 (1) 基本的考え方 職場におけるいじめや嫌がらせなど（ハラスメント）により、心身の不調を訴えたり、離職を余儀なくされたりする労働者の増加が社会問題化している。セクシュアルハラスメントに加え、妊娠・出産を理由とする解雇・雇止めや、嫌がらせなどのマタニティハラスメントもクローズアップされている。上司から部下に対する職権を利用したパワーハラスメントの問題も深刻化している。労働者の人格や尊厳を傷つけ、肉体的、精神的苦痛を与える態度や行為に対しては、未然防止のための対策を講じるとともに、問題が起きた場合の適切な事後措置について労使で取り組む。 (2) 取り組み内容 職場におけるハラスメント防止のために、現在ある相談窓口や問題解決のための体制などがセクシュアルハラスメントに限らず、広くいじめや嫌がらせなど（ハラスメント）に対応できるか以下の点について確認を行い、必要に応じて改善する。 ①労使の方針の明確化およびその周知・啓発 ②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ③職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 ④その他、労使で講ずべき措置 改正高年齢者雇用安定法への対応 (1) 基本的考え方 ＵＡゼンセンは６５歳定年制の確立を基本方針としているが、継続雇用制度とも現実的対応として認めている。継続雇用制度とする場合には、改正法に対応した措置をとる必要がある。 (2) 取り組み内容 1）希望者全員を継続雇用することを労働協約及び就業規則で明文化する。 2）希望者全員の継続雇用制度を導入、年齢の延長をする際に、その適用除外とすることができる就業規則の解雇事由を拡大させない。また、労働協約、就業規則の解雇事由の条項を点検し、解雇事由のあいまいなものは削除する。 3）65 歳まで希望者全員を継続雇用することを、年齢を明確にして労働協約、就業規則で明文化する。 4）グループ企業で雇用継続する場合は、移籍先での65歳までの継続雇用、移籍元と移籍先での労働条件の均衡、倒産等により移籍先での雇用が継続できなくなった場合の移籍元での雇用保障を条件とする。	短時間組合員等の処遇改善 (1) 基本的考え方 改正パートタイム労働法、労働契約法、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」を踏まえ、正社員との均等・均衡をはかり、短時間組合員等の処遇改善を総合的に進めていく。特に、改正パートタイム労働法（2015 年 4 月施行）の内容については必ず点検を行う。 (2) 取り組み内容 1）改正パートタイム労働法への対応 ①職務内容と人材活用の仕組みが正社員と同一の有期契約のパートタイム労働者について、正社員との差別的取扱いが禁止された（法第 9 条）ことを踏まえ、実態を点検し、必要な場合は改善を行う。 ②パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇に相違がある場合、その相違の内容を確認し、不合理と認められる場合は改善を行う（法第 8 条）。 ③パートタイム労働者を雇い入れた時にパートタイム労働法で規定されている雇用管理の改善措置の内容について、会社が説明の義務を負っていることを確認し、徹底する（法第 14 条）。 また、パートタイム労働者が説明を求めたことを理由に不利益な取扱いがなされないよう点検を行い、必要な場合は、不利益な取扱いを受けると想起させる言動や行動をしないことを労働協約に定めるなど、改善措置を行う。 事業主が説明することとされる雇用管理の改善措置の内容の例 ・賃金制度について ・教育訓練や福利厚生施設の利用機会について ・社員転換推進措置について ④パートタイム労働者からの相談に適切に対応するために必要な体制整備について会社と確認し、必要に応じて改善を求める（法第 16 条）。 相談に対応するための体制整備の例 ・相談担当者を決め、相談に対応させる ・事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行う 2）有期労働契約から無期労働契約への転換に関する取り組み 有期労働契約組合員の無期労働契約への転換に関し、転換後の処遇制度を整備する。なお、転換については、法律で定められた 5 年を下回る年限で転換できるよう取り組む。 3）正社員への転換を促進する取り組み ①希望する者が一定の条件を満たせば正社員へ転換できる制度を導入する（パートタイム労働法の義務規定）。 ②正社員に実施する教育訓練のうち、職務の遂行に必要な能力育成に関するものについては、職務内容が同一の短時間組合員に対しても、正社員と同様に実施する（パートタイム労働法の義務規定）。キャリアアップ助成金を積極的に活用し、短時間組合員の能力と意欲に応じて適切な教育訓練を行う。 4）人事処遇制度の改善 ①能力を育て、能力・成果の評価が賃金に反映される人事処遇制度の整備をする。 ②通勤手当を正社員と同様の基準で支給する。 ③一時金、退職金制度を整備する（期末一時金闘争方針、退職金改定闘争方針を参照）。 ④65 歳まで雇用を継続できる制度を導入する。 5）福利厚生等の改善 ①給食施設、休憩室、更衣室については正社員と同様に利用できるようにする（パート労働法の義務規定）。 ②慶弔見舞金、食事補助、社員割引制度、健康診断、財形貯蓄制度、施設利用などの福利厚生について、正社員と同様の基準で適用する。 ③災害時の備品の貸与などの安全管理面について、正社員と同様の基準で適用する。 6）休暇、休職制度、労働時間の改善 ①慶弔休暇を正社員と同様の基準で適用する。 ②育児・介護休業、育児・介護短時間制度を適用する。 ③ボランティア休暇制度を適用する。 ④契約労働時間を超える労働は、時間外割増の対象とし、正社員と同様の割増率を適用する。 ⑤年休付与日数は、正社員の所定労働日数との比較により比例付与を行う。 ⑥年次有給休暇の契約期間内の完全取得に向け取得促進制度を整備する（記念日休暇制度、連続休暇制度、欠勤・休職時に年次有給休暇を優先的に取得可能とする制度等）。 7）契約更新時の適切な対応の確認 ①使用者が労働契約の内容について書面により説明する（労働契約法第 4 条）ことを確認し、必要があれば改善を行う。 ②労働条件の変更は、労働者及び使用者の合意により行う（労働契約法第8条）ことを確認し、必要があれば改善を行う。		④セクシュアルハラスメント対応の運用体制について確認し、労働協約・就業規則等の整備を図る。その際、今回の指針の改正で拡充された以下の点に留意する。 a)セクシュアルハラスメントは同性に対するものも含まれること。 b)事後対応措置にはメンタルヘルス不調への対応も含まれること。 c)放置しておくと職場の就業環境が害されるおそれのある場合、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合についても相談に応じ、予防的に適切な措置を講じる必要があること。 2）男女間賃金格差の是正 ①賃金の実態把握を行い、男女間に大きな格差がある場合は、その原因を分析し、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、扶養の実態に即した支給要件とする。 ③家族手当、住宅手当などの支給手続きは男女同じ扱いとする。 ④仕事の与え方、配置、昇進・昇格の運用について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、能力を基準とした運用にする。 3）女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画策定への関与 政府において「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が検討されていることを踏まえ、女性の活躍に関する定量的目標や計画の策定に向け労使による検討委員会の設置を求める。	④ワーカーズキャピタル責任投資（※）の実施 企業年金や労働組合の罷業資金に関し、連合が策定した「ワーカーズキャピタル責任投資ガイドライン」に沿い運用を行う。 ※ワーカーズキャピタル責任投資： 労働者や事業主が拠出した年金基金などの運用に関し、「雇用への悪影響をおよぼすファンドや児童労働・環境破壊など反社会的な行動を行う企業へは投資しない。また、この趣旨を運用委託先にも求めていく」という考え方。 2）事業継続計画（ＢＣＰ）の策定に際し、労働組合から以下の点を確認する。 ①従業員の労働災害対策・感染防止対策が最大限配慮された勤務体制の確保 ②従業員に過度な負担が掛らないよう最大限配慮した勤務体制の確保 ③従業員に対する災害等における事業継続計画の周知と社内訓練の実施 ④従業員・家族の安否確認体制と緊急連絡網の整備 ⑤帰宅困難者、事業継続のための職場宿直等の取り扱い及び体制整備 ⑥不要不急業務を一時停止した場合の賃金・休暇の取り扱い、等		

共闘	産　別	賃上げ要求	時短	格差是正				その他の取り組み	要　求 提出日	回　答 指定日
		（月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	（ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正			
流通・サービス・金融共闘連絡会議	自　治　労 方針決定日 1月29～30日 第148回中央委員会	連合春闘方針である２％以上の引き上げ、公務員連絡会の対人事院基本要求＝「実質生活水準確保のための公務員賃金引き上げ」、さらには2015民間春闘の状況を十分に踏まえ、2015人勧期・確定期までを見据えた賃金改善の取り組みを進める。 　要求実現のため、人事院・政府に対して、制度の改善と水準の確保にむけて、公務労協・公務員連絡会に結集し、効果的な大衆行動の配置も背景に取り組みを進める。さらに、総務省による自治体への助言・関与に対し、対策を強化する。県本部は、人事委員会対策の強化をはかる。 １.「給与制度の総合的見直し」への対応 ・春闘前段の取り組みとして、2014自治体確定闘争に引き続き、第三次統一行動を設定し、給与制度の総合的見直し（基本給平均２％引き下げ等）に反対する取り組みを進める。 ２．賃金水準の確保(公務) ・2006給与構造改革以前の水準への到達をめざし、以下を到達目標とする。 30歳　246，500円 35歳　296，900円 40歳　349，400円 ３．自治体最低賃金について ・自治体に雇用されるすべての労働者、地域公共サービス民間労働者を対象とする自治体最低賃金を確立し、月額151,800円（国公行(一)１級13号俸・2014年勧告額）以上、日給7,590円（月額/20日）以上、時給980円（月額/20日/７時間45分）以上として求める。 ４．一時金、諸手当について ・期末・勤勉手当を維持・改善すること。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。 ・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。 ・時間外労働の実態を踏まえ、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給を徹底すること。	・年間総労働時間1800時間を目標として、所定労働時間の短縮と、労働基準法第33条第３項の「公務の臨時の必要」の厳格な運用を行うこと。併せて必要な人員を配置すること。 ・36協定の締結義務職場においては早急に締結すること。なお、締結に当たっては、１日２時間、４週24時間、３ヵ月50時間、１年150時間を上限とすること。 ・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。 ・災害時の業務の体制、取引先・委託先などと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。	１．13,500円以上（平均賃上げ・定昇相当分込み）引き上げること。（全国一般評議会） ⇒賃金カーブ維持分(4,500円）＋生活維持・向上分（7,200円（３％）以上） ＋格差および配分の歪み是正分（1,800円以上） ＜年齢ポイント要求（到達水準）＞ 30歳労働者　255,000円以上 35歳労働者　282,000円以上 40歳労働者　315,000円以上 ２．パートタイム（短時間）労働者の時給引き上げ50円以上を実現すること。 ３．最低賃金を雇用形態にかかわらず、月額151,800円以上（日給7,590円以上、時給980円以上）とすること。	１．雇用安定について ・恒常的な業務に就いているフルタイムまたはフルタイムに準じる職員については、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨を踏まえ、正規職員への転換措置をはかること。 ・恒常的な業務に就いている臨時・非常勤等職員について、すでに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。 ・臨時・非常勤等職員の空白期間を廃止すること。 ・新たに任用される臨時・非常勤等職員に対して、雇用更新年限を設定しないこと。 ２．賃金要求について ・自治体最低賃金を時給980円（国公行(一)１級13号俸相当151,800÷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。 ・賃金改善について、37円/ｈ＋２％（物価上昇＋格差是正分）以上の引き上げを実施すること。 ・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）。 ３．均等待遇について ・自治労の自治体最低賃金と経験年数を考慮した年齢別最低保障賃金を確立すること。 ・賃金（報酬）について、人事院指針（2008年８月26日）や総務大臣答弁（2009年５月26日）、「2014年通知」などを踏まえ、職務内容（職務の内容と責任）、在勤する地域、職務経験等の要素を考慮し、改善すること。 ・諸手当（相当報酬）について、正規職員との均等待遇による支給とすること。 ・週の労働時間が定まり、６ヵ月以上勤務予定の職員には、月給制度を適用すること。 ・休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行うこと。 ・地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度を整備すること。 ・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。	・「男女がともに担う自治労委員会　委員長・事務局長会議」を開催し、安倍政権が推進する女性活躍促進政策案について学習会で課題を浮き彫りにする。 ・各単組において春闘期を起点に、職場の点検活動（パンフレット等の活用）、要求書の提出を行い、男女平等推進月間である６月期に、男女平等推進闘争に取り組み、積み残した課題について前進をはかる		１.地方財政の確立にむけた取り組み ・地方財政の確立を進めるために、政府予算編成・自治体予算編成のサイクルと連動した取り組みを進める。とくに春闘期は概算要求策定時期（6～9月）につなげる取り組みを重視する。 ２.公契約条例および公共サービス基本条例制定にむけた取り組み ・連合・公務労協と連携して、公契約条例および公共サービス基本条例制定にむけた自治体の取り組み状況を収集し、県本部・単組に情報提供を行う。 ・すでに公契約が条例化された自治体や現在取り組みを進めている単組等の取り組み事例や指定管理者制度の問題点など経験交流の集会を企画する。	２月10日～18日	３月20日

共闘	産　別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正	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	生保労連 方針決定日 １月９日	【営業職員関係】 １．営業支援策充実の取組み ・最重要課題として最大限の取組みを行う。 ２．賃金改善の取組み 〈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、施策の充実等について最大限効果的な取組みを行う。 〈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をはかる観点から、月例給与における賃金体系の維持分（昇給ルール、賃金カーブ等）を確保した上で、「年間総収入の向上」に取り組む。 ○「年間総収入の向上」に向けては、月例給与・臨時給与・年収制の区分ごとの要求基準に基づき、各組合において、それぞれの課題認識を踏まえ、主体的かつ最大限の取組みを行う。 〈月例給与〉 ・「現行水準の確保･向上」をはかる。 〈臨時給与〉 ・「現行水準の確保・向上」をはかる。	○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みについては、秋季より取組みを推進しているが、春季においても、以下の３つの「取組みの柱」を設定し、柱毎の「取組みメニュー」を参考にして主体的な判断に基づく積極的な取組みを行う。 １．総労働時間の短縮 〈取組みメニュー〉 ①適正な労働時間管理の徹底、②ノー残業デーやオフィスクローズの実施と実効性確保、③面談等を通じた休暇取得予定・実態の共有、取得促進の奨励、等 ２．両立支援制度の拡充・活用促進 〈取組みメニュー〉 ①育児・介護・看護を事由とする休業・休暇制度の拡充、②短時間勤務制度の拡充、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度や残業免除制度の拡充、等 ３．健康増進・職場環境の改善 〈取組みメニュー〉 ①メンタルヘルス対策（改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック体制の整備等）、②各種ハラスメント対策の強化、③労働時間に応じた健康確保措置の導入・適正な運営、等		○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、積極的な取組みを推進する。	○職場における男女共同参画の実現に向けて、男女雇用機会均等法および2014年７月に施行された男女雇用機会均等法の改正省令・指針を踏まえつつ、生保労連の『「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＞』における「取組み課題とチェックポイント」に基づくチェック・提言を行い、職場における男女共同参画の一層の推進をはかる。 具体的には、労使で課題認識を共有しながら、女性の職域拡大、意欲・能力のある女性の積極登用をはかる「ポジティブ・アクション」を推進する等、取組みの前進をはかることとする。		【60歳以降の就労環境の整備】 ○高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、職務拡大や処遇等の制度面および運用面の改善に向けて、取組みの前進をはかることとする。 〈統一共闘課題〉 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた『取組みの基盤づくり』」 各組合は、全ての取組みの土台であり、各種課題の解決につながる「取組みの基盤づくり」を進める。 Ⅰ．ワーク・ライフ・バランス推進体制の強化 ○本部レベル、職場レベルの労使協議体制の強化 ○経営トップの方針の明確化と周知徹底 ○業務運営体制のチェック・見直し Ⅱ．ワーク・ライフ・バランスの重要性の理解促進・共有化 ○管理職の意識改革に向けた取組みの推進 ○組合員の意識改革に向けた取組みの推進	【営業職員関係】 ２月６日（金） 【内勤職員関係】 ３月６日（金） ※「要求提出期限日」と位置付け	【営業職員関係】 ３月６日（金） 【内勤職員関係】 ４月３日（金） ※「回答期限日」と位置付け
	損保労連 方針決定日 ３月11日	＜賃金方針＞ 「月例給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」	〈環境整備方針〉 「業界共通化・標準化など、組合員のチャレンジにも資する業務削減・効率化のより一層の推進を求めます」 ※損保労連では、賃金以外の労働諸条件の改善に向けて、毎年の春闘において環境整備方針を策定しています。上記は、環境整備方針の一つであり、時短につながるものとして掲げています。		前述＜賃金方針＞に包含	＜環境整備方針＞ 「仕事と生活のバランスを大切にし、お互いの価値観を尊重し合える風土のなかで働くことができる環境整備を求めます」 ※損保労連では、賃金以外の労働諸条件の改善に向けて、毎年の春闘において環境整備方針を策定しています。上記は、環境整備方針の一つであり、職場における男女平等の実現につながるものとして掲げています。			３月12日	設定せず
	サービス連合 方針決定日 １月30日	・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み、月例賃金を引き上げる。 ・一時金 すべての加盟組合は、前年同年齢者の一時金水準の確保に取り組んだうえで、「35歳年収　550万円」の実現のための「指標」を活用し水準の引き上げに取り組む。「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は年間４ヵ月相当とし、既に４ヵ月を確保している加盟組合は前年実績以上を要求とする。 業績連動一時金導入組合は、固定支給部分への配分拡大を行う。 ・最低保障賃金 年齢別最賃）　18歳132,000円　20歳135,500円　22歳139,000円　26歳142,000円 30歳162,500円　35歳175,500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）法定地域別最低保障賃金に10%を上乗せした額と2012春季生活闘争の基準額のいずれか高い方で設定。	総実労働時間1800時間実現にむけて、サービス連合第３期アクションプランに基づきＡＢＣＤＥ各グループ毎に設定された①から④の取り組み項目に取り組む 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	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：5,000円 ※観光・航空貨物業：5,300円	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､年齢間間差を2,200円と試算し､0.5%以上の実質的な賃金改善部分を加えた3,200円以上の賃金改善を行う。 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、法定地域最低保障賃金の引き上げ額などを総合的に判断し、20円以上の賃金改善を行う。	○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り組む ①小学校就学前までの育児に伴う短時間制度の確立 ②子の看護休暇および介護休暇の有給化 ③各加盟組合が「男女平等推進計画」で定めた具体的な取り組み項目に取り組む。	①不条理な労働条件の是正 ②正社員と整合性が確保された人事・賃金制度の導入	希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立にむけ取り組む。	原則２月末日まで	３月16日（月）～20日（金） ※集中交渉期間
	全銀連合 方針決定日									
	全国農団労 方針決定日									

共闘	産別	賃上げ要求 （月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	時短 （ワーク・ライフ・バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	格差是正 規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正	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	全労金 方針決定日 １月30日	【正職員組合員】 ◎定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保 ◎年間一時金は、「基礎一時金（4.0ヵ月）＋業績手当」で組み立て、業績手当部分は、2014年度決算見込みに加え、金庫を取り巻く経営環境や中期的な見通しを踏まえつつ、年収確保の観点を含めて総合的に単組が判断する。 【嘱託等組合員】 ◎基本賃金については、最低到達基準として、①賃金制度や賃金表を確立し、定期昇給ルールの導入や明確化の実現、②賃金制度や賃金表が確立している場合は、2015春季生活闘争、または、単金単組の通年的な協議を通じ、現行の定期昇給に上乗せした賃金改善を要求する。 ◎年間一金は、単年度の報酬ではなく、正職員と同様に、年間一金の制度化に向けて取り組みを柱とするが、最低基準として、労働金庫で雇用されるすべての労働者に対して、生活改善の観点から、「慰労金・報奨金」等の形式も含め、年間一時金見合い分が支給されるよう取り組む。 《嘱託等組合員の賃金改善の考え方（目安）》 ◎時給制の場合、連合方針や労金業態における正職員の定期昇給相当分（4,837円）等を踏まえ、均等待遇・格差是正の観点から、40円の引き上げとする。 ◎月給制の場合、正職員の定期昇給相当分（約２％）に、均等待遇・格差是正の観点から１％の上乗せとし、３％以上の要求とする。 《嘱託等組合員の一時金支給月数の考え方（目安）》 ◎支給形式に関わらず、１ヵ月を取り組みの目安とする。 ◎すでに一時金が制度化され、正職員と異なるルールで定められている場合は、「4.0ヵ月」を目標とした上で、雇用・賃金等を総合的に勘案するとともに、2014年度年間一時金からの改善を意識して要求月数を判断する。	2015春季生活闘争だけではなく、この間の春季生活闘争の交渉経過や単組の取り組みを総合的に勘案した上で、単組内で十分検討した上で、単組が主体的に取り組み課題として位置づけ要求する。なお、下記の内容に限らず、以下に示す内容に限らず、すべての労働者（雇用形態）の総合的な生活改善と正職員との均等待遇や公正な処遇の実現を意識し、取り組みを進める（位置づけとしては、単組内において要求の幅を拡げることを目的としており、単組内で議論し要求項目とするかどうかを決定する）。 ①年間総労働時間協定の締結、ノー残業デーの徹底、年次有給休暇の取得促進を展開するとともに、ワークライフバランスのとれた働き方を実現するための具体的な対策に取り組む。 ②労働金庫で雇用するすべての労働者のさらなる休暇の充実を図ることを目的とした「メモリアル休暇（特別休暇）」、健康状態等の事情による休職の保障として活用する「積立休暇制度」の導入に取り組む。		2015春季生活闘争だけではなく、この間の春季生活闘争の交渉経過や単組の取り組みを総合的に勘案した上で、単組内で十分検討した上で、単組が主体的に取り組み課題として位置づけ要求する。なお、下記の内容に限らず、以下に示す内容に限らず、すべての労働者（雇用形態）の総合的な生活改善と正職員との均等待遇や公正な処遇の実現を意識し、取り組みを進める（位置づけとしては、単組内において要求の幅を拡げることを目的としており、単組内で議論し要求項目とするかどうかを決定する）。 ①正職員と同条件の諸休暇の付与 ②正職員と同条件の諸手当の支給 ③正職員と同条件の福利厚生制度の適用	2015春季生活闘争だけではなく、この間の春季生活闘争の交渉経過や単組の取り組みを総合的に勘案した上で、単組内で十分検討した上で、単組が主体的に取り組み課題として位置づけ要求する。なお、下記の内容に限らず、以下に示す内容に限らず、すべての労働者（雇用形態）の総合的な生活改善と正職員との均等待遇や公正な処遇の実現を意識し、取り組みを進める（位置づけとしては、単組内において要求の幅を拡げることを目的としており、単組内で議論し要求項目とするかどうかを決定する）。 ①全労金「男女平等参画推進方針」を踏まえ、「男女雇用機会均等法」に基づく就業規則や事業運営における男女間差別の解消、及び、「育児・介護休業法」に基づく職場運営の課題解消等に取り組む。	2015春季生活闘争だけではなく、この間の春季生活闘争の交渉経過や単組の取り組みを総合的に勘案した上で、単組内で十分検討した上で、単組が主体的に取り組み課題として位置づけ要求する。なお、下記の内容に限らず、以下に示す内容に限らず、すべての労働者（雇用形態）の総合的な生活改善と正職員との均等待遇や公正な処遇の実現を意識し、取り組みを進める（位置づけとしては、単組内において要求の幅を拡げることを目的としており、単組内で議論し要求項目とするかどうかを決定する）。 ①関連会社で雇用される労働者の仲間づくり（組織拡大）を促進するとともに、安定雇用の実現、賃金・労働条件の改善に向け、金庫への要求と同様の視点で、取り組みを展開する（単組によって、この間の関わりが異なることから、金庫と同様に要求書の提出を意識しつつ、これまでの対応を向上させる）。	【安定雇用の実現】 ①全労金・単組における運動や労働契約法の趣旨を踏まえ、一切の条件は付けず、「すでに雇用年数が３年を超え（※2015年３月末で３年の雇用年数も含む）、無期契約を希望するすべての嘱託等労働者を対象に、期間の定めのない雇用への転換を金庫に申し入れる権利の付与」を実現する。 ②正職員等への「登用制度」を確立するとともに、すでに制度化されている場合は、実績や運用を検証し、登用基準やルール等の見直しに取り組む。 《最低到達基準》 ①無期転換権の付与に関しては、制度の新設を要求した上で、遅くとも2016年３月末までに確立する。 ②正職員等への「登用制度」の確立 【関連する取り組み】 2015春季生活闘争だけではなく、この間の春季生活闘争の交渉経過や単組の取り組みを総合的に勘案した上で、単組内で十分検討した上で、単組が主体的に取り組み課題として位置づけ要求する。なお、下記の内容に限らず、以下に示す内容に限らず、すべての労働者（雇用形態）の総合的な生活改善と正職員との均等待遇や公正な処遇の実現を意識し、取り組みを進める（位置づけとしては、単組内において要求の幅を拡げることを目的としており、単組内で議論し要求項目とするかどうかを決定する）。 ◎65歳までの雇用を前提とした人材育成と教育研修体型の整備、及び、退職時の賃金水準や能力、継続雇用後の業務内容等を十分に勘案した諸労働条件の改善 ◎結婚・育児・介護、本人・家族の健康状態や、配偶者の転勤を理由に退職した職員を、再度、正職員として雇用できる制度の確立 ◎労働安全衛生法に基づき、金庫・関連会社の実態を検証した上で、産業医・保健師等の体制整備や健康相談体制の構築	３月５日	３月27日
	ヘルスケア労協 方針決定日									
	全信労連 方針決定日 ２月15日	○賃上げ 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 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。	○ワーク・ライフ・バランスの実現 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。 ○ワークルールの取り組み 「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、ハラスメント（パワー・セクシュアル・ジェンダー等）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。			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、生産性向上に積極的に寄与することが可能となる人事諸制度や賃金のあり方について、労使が共通認識をもって議論を深めるとともに、年齢・性別に関わりなく働きがいをもてる職場づくりをめざす。		安定した豊かな生涯生活の実現をめざし、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。	４月下旬を目途とする	５月下旬を目途とする

共闘	産　別	賃上げ要求	時短	格差是正				その他の取り組み	要　求提出日	回　答指定日
		（月例賃金、企業内最低賃金、一時金、諸手当の改善等）	（ワーク･ライフ･バランスの実現、36協定特別条項の上限時間設定に関する協議、ワークルールの改善等）	規模間格差の是正	非正規労働者の労働条件改善	職場における男女平等の実現	その他の格差是正			
流通・サービス・金融共闘連絡会議	労 済 労 連 方針決定日 １月19日	・賃金カーブ維持分を必ず確保する。【ミニマム運動課題】 ・要求の対象者・対象制度・水準等、各単組で組合員のニーズや賃金のあり方等を中長期的な視点で充分に議論し判断することを前提に、すべての単組において正規職員・社員の賃金に関する取り組みをすすめる。【ミニマム運動課題】 ・全単組で企業内最低賃金の取り組みを実施する。なお、協定水準額については連合2013年都道府県別リビングウェイジを参考にし、各単組で判断する。【ミニマム運動課題】 ・一時金については、年収ベースの維持にこだわった取り組みを展開します。水準については生活防衛の観点で、これまでどおり「年間4ヵ月」を最低基準、「年間5ヵ月」を取り組み基準とする。	＜ワーク・ライフ・バランスをめざす取り組み＞ ・年間総実労働時間短縮の取り組みとして、①月60時間を超える割増賃金率の50％以上への引き上げ、②36協定の遵守状況の点検とそれをふまえた労使協議の実施、③不払い残業の撲滅・長時間労働の縮減、④長時間労働を行った労働者に対する産業医の面接指導の徹底、をすすめる。 ＜ワーク・ルールの取り組み＞ ・労働者派遣法に関する取り組みとして、派遣労働者受け入れ時の過半数労働組合への意見聴取義務をはじめ、派遣先事業所に組織される労働組合としての役割・責任を果たす。 ・労働契約法の取り組みとして、正規職員・社員への転換ルール導入に向けた取り組みをすすめ、課題の精査を労使で行う。 ・高年齢者雇用安定法の取り組みとして、「継続雇用制度の対象者を限定できるしくみの廃止」の経過措置撤廃をすすめる。		・現下の情勢において物価上昇の影響を大きく受けている嘱託・パート等労働者について、連合が求める賃金引き上げ37 円を全単組で取り組む。【ミニマム運動課題】 ・『時間外割増率・休日割増率』の適用率・適用方法の正規職員・社員との同水準化」「慶弔制度の正規職員・社員との同水準化」の取り組みをすすめる。			３月２日～６日	３月23日～31日