2014.5.31現在

参考　2014春季生活闘争における非正規労働者の労働条件改善に向けた具体的な取り組み内容

１．非正規労働者への取り組み

※妥結：要求どおり、前進あり：現行より前進で妥結、前進なし：現行どおり妥結

（１）雇用安定に関する取り組み
～労働契約法（18条）「期間の定めのない労働契約への転換」に関連する取り組み～

	■ 要求の具体的な内容 ■	□ 回答・妥結の具体的内容 □	※進捗状況
正社員への転換ルールの明確化・導入・促進など	正社員転換制度の緩和	既に導入している正社員への転換制度の、応募条件(年齢・区分)の緩和	妥結
	正社員登用の促進	契約職員のうち勤務成績が良好な者は、正職員に登用	妥結
	正社員登用の促進の取り組み（21単組）	進展が図られた(11単組）	前進あり
	月給制契約社員、時給制契約社員からの正社員拡大	月給制から正社員の登用予定については、2,705人の採用を予定	妥結
	正社員化への転換ルール（3単組）	―	前進なし
	非正規社員による業務が一年を超える場合は恒常的な必要業務とみなし正規採用する。 子会社からの出向受者を本体の従業員化の為の具体的なプロセスを示す事。		前進なし
	パート、アルバイト、嘱託全員の賃金水準向上と退職金制度新設、業務内容を適正に把握する人事賃金制度を構築しパート・アルバイト・派遣社員が正社員又は常勤嘱託へ、常勤嘱託が正社員へ転換できる制度を導入する。	常勤嘱託パートタイマー、アルバイト（常駐）人事賃金制度を構築し、転換制度を導入する。→会社提案の「地域選択型正社員制度」とあわせて別途協議する。	継続協議
	正社員登用基準の確立	正社員登用基準の確立	妥結
	社員転換時の勤続年数通算		継続協議
	早期の正社員化		交渉中
	3年目以降、希望者全員の正社員への転換		交渉中
	常雇用社員登用チャレンジ制度におけるスケジュールを明確にする	年2回の募集に際し、募集開始日の2週間前までに書面で応募期間、応募要件、応募要領、先行スケジュールの明示	妥結
	社員登用試験の応募資格（経験年数）を「契約社員経験1年以上（契約更新回数1回以上）」にする	社員登用試験の応募資格（経験年数）を「契約社員経験2年以上（契約更新回数2回以上）」にする	妥結
	関連会社の正社員への登用制度の確立	現行通り	前進なし
無期労働契約への転換促進など	無期労働契約への転換促進	準職員・パートのうち、契約更新回数が3回を超える者が無期雇用契約への転換を申し出た場合は、無期雇用契約の準職員・パートとして雇用	妥結
	①期間雇用社員の無期労働契約への転換は5年より短期間とすることを協約化 ②5年経過する期間雇用社員は無期労働契約に転換することを協約化 ③無期転換後は、原則、正社員にすること。	経営見通し、労働力政策等を踏まえ、労使で議論していくこととし、整理が図られた事項については速やかに協約化したい。	継続協議
	既に5年を経過している契約社員の希望者全員の無期転換		交渉中
	すでに雇用年数が3年を超え（2014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称に、期間の定めのない雇用への転換を申し入れる権利の付与。（7単組）	・今春闘での実現は困難だが、実質的に無期雇用、不当な雇い止めは行わない等を言及させた。 ・定例労使協議会を設置し、協議。 ・すべての嘱託等労働者を対象とする要求に対して、一定の基準づくりを想定する金庫との認識のズレにより、検討委員会を設置し、全体の人事・賃金制度をあわせて協議。 ・今春闘での実現は困難だが、1年以内を目途に協議で解決することとし、その間、不当な雇い止め等を行わないことを言及させた。（2単組） ・2014年8月末までに取り扱いの詳細を確認して、制度運用を開始する（要求通り） ・2014年4月から実施	継続協議 要求実現
	1年契約フルタイムパート（月給制）について期間の定めの撤廃を要求	現行どおり1年契約	前進なし
	契約社員制度の廃止と希望者全員の正社員化を要求	正社員化ルールがあり全員は難しい、また契約社員制度廃止も現時点では難しい。	前進なし

（2）労働契約法を踏まえた均等・均衡処遇に関する取り組み

	■ 要求の具体的な内容 ■	□ 回答・妥結の具体的内容 □	進捗状況
昇給ルールの明確化など	人事制度改定に伴う賃金の引き上げ	新人事処遇制度導入に伴う賃金引き上げ(賃闘での8.5円とは別途引き上げ)	妥結
	昇給ルール等の改定	・フェロースタッフの改訂額表、評価分布変更 ・シニアスタッフ、エルダースタッフ、シニアフェローの評価制度の見直し ・能力給昇給表の見直し 高い評価を受ける方の増加に伴う、増資及び能力給に応じて昇給額がかわるマトリクス昇給表を導入し、モチベーション向上に繋げる	妥結
	非正規労働者の昇給ルール及び昇給を要求	契約・臨時社員にも2.14%の定昇を獲得	妥結
一時金の支給	一時金の増額	・一時金の増額 ・契約社員(月給制)で店舗間異動ありを選択した者は、基本賞与にて年間0.4ヵ月を加算 ・契約社員(月給制)賞与の内、業績連動賞与の拡充(一律65,000円から職務に応じて90,000円、80,000円、70000円に引き上げ) ・スタッフ社員の賞与増額	妥結
	一時金の支給	・フレックス社員(パート)・契約社員で月80時間未満の労働者への一時金の支給額を新設(期別1万円) ・一時金の正社員組合員の妥結ヶ月数に連動し労使合意した係数にて算出することを確認	妥結
	一時金の支給（組合員化していない直接雇用の非正規労働者）	正社員に見合って支給	妥結
	一時金の支払い 夏期1.45ヵ月 前年を上回る支給	夏期1.45ヵ月 前年比5,000円増の支給	妥結
	一時金の支払い(16単組) （基本賃金の3.0ヵ月、3.1ヵ月/2単組、1.9ヵ月、2.2ヵ月、2.0ヵ月） （基準内賃金の2.7ヵ月、0.36ヵ月、0.56ヵ月、0.34ヵ月、1.43ヵ月.19ヵ月、2.94ヵ月0.39ヵ月、3.25ヵ月、0.51ヵ月）	要求通り（16単組）	妥結
	年俸制契約社員に対し一時金の支払い （70,000円/1単組、90,000円/1単組）	要求通り	妥結
	時給制（月額換算基準内賃金の1.0ヵ月）	年間0.76ヵ月+1,700円/人平均の支払い	妥結
	一時金の支払いおよび制度化	引き続き検討（2単組）	前進
	一時金の支払い 継続雇用期間6ヵ月以上：31日分の支払い 継続雇用期間3ヵ月以上6ヵ月未満：18日分	要求通り	妥結
	一時金の支払い 昨年度支給実績と同水準（10単組）	これまでの労使確認を踏まえ支給（7単組） 15,000円の支払い（1単組） 5,000円の支払い（2単組）	妥結
	一時金10,000円の支給（3単組）	契約社員50,000円、パート社員20,000円支給(1単組) パート社員10,000円支給(1単組) パート社員　基準内賃金の0.1ヶ月相当分支給(1単組)	妥結
	賞与制度がない有期契約社員（フルタイム・パートタイムなど）について、会社業績に応じた一時金の支給を要求。	―	会社業績が発表される時期を目途に回答が示される予定
	年2.2ヵ月	年2.0ヵ月	妥結
	年1.98ヵ月	夏122,269円	妥結
	一時金の支給	もち代5,000円	妥結
	正社員と同一ヵ月数の一時金支給	従前どおりの差を設けた支給（次年度以降の労使間の検討材料となった）	妥結

一時金の支給（つづき）	契約社員・雇用延長嘱託社員への特別金支給	契約社員・雇用延長嘱託社員への特別金支給	妥結
	パートおよび臨時員への夏季一時金の支給	勤続年数および労働時間に応じて一時金を支給する。また、勤怠・業績に応じて付加金を付与	妥結
	契約社員への年収1%の処遇改善	年収1%程度の特別賞与の支給	妥結
	契約社員の賞与制度の見直し		継続協議
	契約社員がリーダー職を担う場合、賞与基準の引き上げ	契約社員がリーダー職を担う場合、賞与基準の引き上げ	妥結
	契約社員の賞与の割り増し		継続協議
	契約社員の賞与制度の見直し		交渉中
	嘱託・契約・パート職員職員に対して、1.0ヵ月＋30,000円を支給する。	嘱託・契約・パート　現行通り（支給なし）	前進なし
	臨時職員の慰労金を一時金として制度化。	臨時　慰労金として支給（現行通り）	前進なし
	契約職員Ｉの一時金制度化（1.0ヵ月相当）	現行通り（支給なし）	前進なし
	①準職員　2.0ヵ月（2.0ヵ月） ②契約職員　1.2ヵ月（1.2ヵ月）	①準職員　2.0ヵ月（要求通り） ②契約職員　1.2ヵ月（要求通り）	妥結
	①準職員　4.8ヵ月 ②契約職員　1.0～3.6ヵ月） ③個別契約(社員)　4.0ヵ月 ④個別契約(障がい者)1.0～3.8ヵ月	①準職員　4.8ヵ月（要求通り） ②契約職員40,000円～2.6ヵ月（昨年実績） ③個別契約(社員)　3.8ヵ月（昨年実績） ④個別契約(障がい者)1.1ヵ月（昨年実績）	妥結
	①関連会社正社員　4.0ヵ月 ②関連会社契約社員　1.0～3.6ヵ月 ③ビル管理社員　1.0～3.6ヵ月	①正社員　3.8ヵ月（昨年実績） ②契約社員　0.0～2.6ヵ月（昨年実績） ③ビル管理社員　0.0～2.6ヵ月（昨年実績）	妥結
	①準職員SS　4.7ヵ月＋30,000円 ②準職員(SS以外)・再雇用(Dｺｰｽ以外)　評価反映後支給額＋30,000円	①準職員SS　4.7ヵ月（昨年実績） ②準職員(SS以外)・再雇用(Dｺｰｽ以外)評価反映後支給額（昨年実績）	妥結
	契約職員　2.5ヵ月	契約職員　2.5ヵ月（要求通り）	妥結
	①準職員　4.7ヵ月 ②パート　1.2～2.7ヵ月	①準職員　4.2ヵ月＋20,000円（昨年実績＋0.2ヵ月－10,000円） ②パート　1.2～2.7ヵ月（要求通り／昨年実績＋0.2ヵ月）	前進あり
	①準職員　2.8ヵ月 ②LBパートナー（フル）1.1ヵ月 ③LBパートナー（短時間）0.1ヵ月 ④嘱託職員　0.1ヵ月（個別契約）	①準職員　2.8ヵ月（要求通り） ②LBパートナー（フル）　1.0ヵ月＋15,000円 （実質的に要求通り／昨年支給なし） ③LBパートナー（短時間）15,000円（実質的に要求超／昨年支給なし） ④嘱託職員　昨年実績＋0.1ヵ月（要求通り）	妥結
	一般職　4.6ヵ月	①一般職　4.6ヵ月（要求通り）	妥結
	①契約職員　3.0ヵ月＋50,000円 ②嘱託職員　1.0～3.0ヵ月＋50,000円	①契約職員　1.9ヵ月（昨年実績▲0.1ヵ月）※別途「慰労金」として30,000円 ②嘱託職員　0.9～2.9ヵ月（昨年実績▲0.1ヵ月）　※「慰労金」として30,000円	前進なし
	正社員　3.0ヵ月	2.5ヵ月（昨年実績＋0.5ヵ月－80,000円）	前進あり
	準職員　0.43～ 4.3ヵ月	0.41ヵ月＋3,500円～ 4.1ヵ月＋35,000円（実質昨年実績超）	前進あり
	①関連会社正社員　0.8ヵ月 ②関連会社契約・嘱託　30,000～50,000円	①関連会社正社員　0.6ヵ月＋30,000円（実質的に昨年実績超） ②関連会社契約・嘱託　30,000～50,000円＋20,000円（実質的に昨年実績超）	前進あり
	契約Ⅱ　2.5ヵ月	①2.0ヵ月（昨年実績）	前進なし
	準職員・臨時　3.1ヵ月	①2.9ヵ月（昨年実績）	前進なし
	①準職員　3.5ヵ月 ②嘱託職員　3.0ヵ月	①準職員　3.0ヵ月（昨年実績＋0.1） ②嘱託職員　2.3ヵ月（昨年実績＋0.1）	前進あり
	①関連会社正社員　3.9ヵ月 ②関連会社嘱託社員2.3ヵ月	①関連会社正社員　3.85ヵ月（昨年実績＋0.05） ②関連会社嘱託社員　2.2ヵ月（昨年実績 0.1－5,000円）	前進あり
	嘱託職員・臨時職員4.0ヵ月	嘱託職員・臨時職員　3.6ヵ月（昨年実績＋ 0.6）	前進あり
	嘱託等職員　2013年度同水準	嘱託等職員　現行通り（昨年実績／個別契約）	前進あり
時間外割増率の適用など	時間外割増率を45時間以下は「30/100」以上、45時間超は「50/100」以上の引き上げ	2か月81時間超及び年間360時間超に係る割増率を30/100から35/100に引き上げ	妥結
	時間外割増率増の改訂(2単組)	交渉中(1単組)、前進なし（1単組）	交渉中・前進なし
	時間外割増率増の改訂	―	前進なし

福利厚生全般および安全管理に関する取り組み	福利厚生の充実	福利厚生(制服の改善)(次回の改良に向けた現場の声の反映)	妥結
	特別休暇制度の導入	正規社員との均等・均衡を踏まえ、有期労働者の私傷病休職制度を導入(6ヶ月)	妥結
	福利厚生の充実	従業員持株会の有期雇用への範囲対象拡大	妥結
	有給休暇制度の活用範囲の拡大	失効積立(病気)有給休暇制度の導入	妥結
	有給休暇制度の活用範囲の拡大	両立支援(半休制度の取得上限日数を20回(10日)に拡大	妥結
	介護休職の活用範囲の拡大	介護休職の取得事由を緩和)で合意	妥結
	適正な時間管理の取り組み	適正な時間管理の取り組み	妥結
	福利厚生に関しての取り組み(16単組)	進展が図られた(5単組)	前進あり
	労災通災補償制度新設	新設	妥結
	慶弔時特別休暇付与	ー	前進なし
	資格取得奨励金の制度化(17単組)	ー	前進なし
	カフェテリアプランの制度化(30単組)	ー	前進なし
	妊娠中の女性社員の通勤緩和および健康診査等の勤務扱い(26単組)	妊娠中の女性社員の通勤緩和および健康診査等に必要な時間について勤務免除(無給)とする(21単組)	妥結
	育児・介護のための制度の充実(47単組)	育児のための短時間勤務について4・5・6時間から勤務時間を選択できるものとする(28単組)	妥結
	忌引休暇の制度化および充実(30単組)	忌引休暇の対象範囲を拡大(2単組) 現行制度+本人の祖父母1日・配偶者の父母1日)	妥結
	病気休暇の制度化・有給化(29単組)	ー	前進なし
	結婚休暇の制度化(26単組)	結婚休暇(有給)の創設(付与日数3日)(3単組)	妥結
	産前産後休暇の有給化(30単組)	ー	前進なし
	食事補助(22単組)	ー	前進なし
	忌引休暇の新設(11単組)	忌引休暇の新設	妥結
	有期契約社員について、健康管理・看護休暇や連続休暇などの休暇制度の導入を要求。併せて、現在導入されている有期契約社員の有給日数の拡大を要求。	ー	継続協議
	正社員と同様の手当の要求		交渉中
	契約社員　慶弔見舞金の統一化	契約社員　慶弔見舞金の統一化	妥結
	休暇制度・福利厚生制度を充実すること。	他の民間会社と比較しても充実した休暇制度となっている等から、さらに休暇制度の充実を図ることは困難。福利厚生制度については、期間雇用社員も対象とし、生活設計セミナー希望すれば参加できるものとする。	継続協議
	①「忌引休暇」を正職員と同条件(契約・臨時・嘱託) ②「季節休暇」を正職員と同条件(臨時)	①配偶者4営業日・1親等以内親族3営業日　(一部改善) ②季節休暇(夏季)3日(一部改善)	前進あり
	契約社員・パート社員の通勤補助手当を正社員と同一化		未回答
	①「季節休暇」を正社員と同条件(契約) ②「時間外労働割増率」の計算方法を正社員と同基準(契約) ③「福利厚生制度」の制度化(全社員)	①現行通り ②時間外労働割増率の計算方法を正社員と同基準 (要求通り) ③現行通り	前進あり
	パート社員について「半日有給休暇」導入	パート社員について「半日有給休暇」導入	妥結
	①「年次有給休暇」の付与日数を3年で20日に増加(契約) ②「産前産後休暇」の流産に関する改善(契約) ③「配偶者出産休暇」3日の新設(契約) ④「福利厚生制度」を正職員と同条件(契約)	①現行通り ②現行通り ③現行通り ④現行通り	前進なし
	「産前産後休暇」の有給化と取得日数の増加(嘱託)(2単組)	①産前産後休暇の有給化と取得日数を増加(要求通り／正職員同条件)(2単組)	妥結
	①「産前産後休暇」の有給化と取得日数の増加 (嘱託・臨時) ②妊産婦の「通院休暇」の有給化(嘱託・臨時) ③「つわり休暇」を有給で新設(嘱託・臨時) ④「配偶者出産休暇」を有給で新設(嘱託・臨時)	①継続協議 ②妊産婦の「通院休暇」を有給化(要求通り) ③「つわり休暇」を有給で新設(要求通り) ④「配偶者出産休暇」を有給で新設(要求通り)	妥結
	①3日間の「連続休暇制度」を適用(嘱託2種・臨時) ②「教育・研修」の設定(嘱託2種・臨時)	①3日間の連続休暇制度を適用(要求通り) ②教育・研修の設定(要求通り)	前進あり
	社員が支給対象となっている勤務手当	ー	前進なし
社会保険	社会保険の適用拡大	社会保険適用拡大に伴う対応2016年10月からの社会保険適用拡大を踏まえた契約区分の見直しを実施	妥結

その他

■ 要求の具体的な内容 ■	□ 回答・妥結の具体的内容 □	進捗状況
パート初任給の引き上げ	パート初任給を815円から15円加算で830円	妥結
最低賃金協定額を引き上げ	最低賃金(時間給)の現行協定額を1円から9円の幅での協定	妥結
最低賃金協定額を引き上げ	時間給最低賃金の協定化を実現　時間給720円	妥結
能力形成に関しての取り組み(12単組)	進展が図られた(4単組)	前進あり
労働諸条件に関しての取り組み(26単組)	進展が図られた(8単組)	前進あり
直接雇用の有期契約労働者について 【処遇】産業別最低賃金(18歳見合い)を上回る水準を確保	産業別最低賃金(18歳見合い)を上回る水準を確保	妥結
直接雇用の有期契約労働者について 【処遇】産業別最低賃金を超えている場合の、均等・均衡処遇の実現に向けた改善	・産業別最低賃金の引き上げ要求に伴い、雇用延長制度適用者の基準賃金を引き上げ	妥結
非正規労働者の処遇を含めた、人材への投資を主張(具体的要求としてはあげていない)	非正規労働者の昇給・賞与の制度を検討し、2015年度より運用を目指して取り組む姿勢(現行は昇給幅も少なく、賞与なし)	継続協議
契約更新手続きの法令遵守	契約更新手続きの法令遵守	妥結
契約更新手続きの改善	契約更新と面談スケジュール改善、面談の完全実施(現状問題点整理と評価者訓練等、対策を講じる)	妥結
契約更新手続きの改善	有期契約社員の雇用契約書のガイドライン14項目の策定	妥結
契約期間の見直し	派遣会社A社(子会社)に所属するパートタイマーの内、通信販売会社(2社)に派遣している組合員の契約期間を、3ヶ月から6ヶ月へ延長	妥結
契約社員への登用制度新設	準職員から契約職員への登用制度を新設	妥結
有給休暇取得促進	有休の基本的な知識や運用ルール、連続休暇ガイドラインの周知(上司へは会議・研修体で周知し知識定着。パート社員へはパート社員向け社内報の掲載で周知)	妥結
直接雇用の非正規労働者の最低賃金を組合員と同等で協定	現行どおり	前進なし
職責手当・特殊勤務手当の制度化(22単組)	―	前進なし
休日変更手当の創設(7単組)	休日変更手当の創設(勤務1回につき3,500円) (5単組)	妥結
障がい者が働きやすい社会実現のための環境整備(7単組)	環境整備に向けた新たな雇用契約スキームを検討中。具体的には別途論議(7単組)	前進
自転車通勤手当の支給	―	前進なし
各事業所内の協力会社従業員の月例賃金1%に相当する業務委託料の引き上げ	―	前進なし
パート従業員の最低賃金として月額換算金額153,000円(時給880円相当)を会社に申し入れる。	必要に応じて協議する場を設けることを確認	前進あり
正社員同様の定期昇給とベースアップ	契約社員のみ定期昇給＋ベースアップを実施 (正社員は定期昇給のみ)	妥結
2014年度一時金制度における長期社員ベース部分0.2ヶ月分増に対する生活の安定という観点から、有期雇用社員へも、長期社員支給に対する考え方を背景にした特別金の支給	特別金支給としては回答なし(別主旨にて支給あり)。ただし有期雇用社員の生活の安定という観点から精勤報奨金制度(基礎時間給×支給係数)の改定(支給係数5ポイント増)【会社提示】	妥結
契約社員の通信教育費の補助	受講費用の50%を補助	妥結
契約社員　時給対象者の月給化		継続協議
契約社員の組合員化	―	交渉中
賃金表に基づく定期昇給の実施(3単組)	賃金表に基づく定期昇給を実施。(3単組)	要求実現
関連会社全社員の賃金5,000円(定昇相当分含む)の引き上げ	関連会社正社員については、6,000円(定昇含む)の引き上げ、その他の雇用形態については現行通り	妥結
嘱託・契約・パート職員が、勤続年数3年で時給換算1,000円となるよう初任額を引き上げる	2015年度実施予定の臨時職員制度見直しとあわせて解決を図る	継続協議
2年目のパート職員時給960円へ引き上げ 3年目のパート職員時給1,000円へ引き上げ	雇用、人事・賃金制度とあわせて1年を目途に協議を実施し解決	継続協議
嘱託職員2種の賃金7,000円の引き上げ 勤続4年以上の臨時職員の時給1,030円へ引き上げ	人事制度諸課題の1つとして協議を継続	継続協議
関連会社契約・嘱託社員(月給)月額1,600円へ引き上げ 関連会社契約・嘱託社員(時給)時間額10円の引き上げ	現行通り	前進なし

その他（つづき）	契約職員Ⅱ月額2,000円の引き上げ 系役職員Ⅰ時給を20円引き上げる	現行通り	前進なし
	準職員・契約職員の退職金制度化	中央の人事制度全般とあわせて検討	継続協議
	臨時職員の退職金の制度化	現行通り	前進なし
	一般職の退職金制度改善協議の開始	人事制度諸課題の1つとして協議を継続	継続協議
	臨時2種・臨時職員の退職金制度化	人事制度諸課題の1つとして協議を継続	継続協議
	契約職員へ退職慰労金の支給	2013春季生活闘争における確認書に基づき協議を継続する。	継続協議
	関連会社正社員の退職金水準引き上げ	現行通り	前進なし
	契約社員の退職金制度の適用	現行通り	前進なし
	契約職員Ⅰ・Ⅱの退職期制度化	現行通り	前進なし
	嘱託社員の退職金制度の新設	雇用とあわせて1年以内を目途に改善に努める	継続協議
	退職金制度の新設	雇用とあわせて1年以内を目途に改善に努める	継続協議
	関連全社員の「年次有給休暇」を正職員と同条件	現行通り	前進なし
	「共済会準会員から正会員」への見直し （嘱託・契約・パート）	「共済会準会員から正会員」へ見直し（一部要求通り）	前進あり
	「通勤手当」の月額支給上限を35,000円（契約・嘱託）	「通勤手当」の月額支給上限を35,000円に改定（要求通り）	妥結

２．高年齢者雇用安定法に関する取り組み

高年齢者雇用安定法に関連する取り組み
～法が規定する内容を上回る取り組み、高齢者に適した職務・仕事、労働時間、適正な処遇の確保など～

	■ 要求の具体的な内容 ■	□ 回答・妥結の具体的内容 □	進捗状況
雇用に関する取り組み	早期に65歳定年制を確立すること。	65歳定年制については、定年延長に係る諸課題、財政問題等の諸課題とあわせて、今後、具体的議論をすすめていく。	継続協議
	シニア制度の改善を要求	シニア制度の改善	妥結
	継続雇用制度の経過措置の撤廃を要求	経過措置の撤廃は難しい	前進なし
賃金に関する取り組み	賃金以外の処遇について適切なものとなるよう改善を図る。	会社の業績などが適正に反映された一時金となるよう協定の見直しについて継続協議。	継続協議
	再雇用制度の賃金も標準労働者への賃金改善要求に準じて財源投入	実施	妥結
	再雇用終了時慰労金導入	―	妥結
	シニアパートナー（再雇用者）の月度賃金の目安金額をそれぞれ10000円増額	シニアパートナー（再雇用者）の月度賃金の目安金額について、現行20万円、15万円、13万円となっている目安賃金について、月額賃金の目安を各々5千円ずつ増額する。	妥結
	定年再雇用制度において、仕事の成果反映する賞与制度の導入等	定年再雇用者に賞与導入（原資増）	妥結
	無年金の調整金のアップを要求	無年金の調整金のアップについては、会社が調査	妥結
	再雇用者の基本給1%改訂	―	前進なし
福利厚生および安全管理に関する取り組み	60歳以降の就労環境整備の取り組み（89単組）	進展が図られた（39単組）	前進あり
	60歳以降の嘱託者の労災・通災補償の増額	要求通り実施	妥結
	積立休暇を再雇用者に対し10日上限で繰越	現行どおり	前進なし
	重筋作業における環境改善対策	―	交渉中
	積立休暇制度の新設	実施	妥結
	再雇用時5日のリフレッシュ休暇	―	交渉中
	特別福祉休暇制度の導入	―	前進なし
組織化	雇用延長者（有期契約）の組合員化	雇用延長嘱託社員全員を組合員とする	妥結