

金属労協 各産別の要求内容（原案）

金属労協政策企画局

	金属労協	自動車総連										
機関決定	第60回協議委員会(2017. 12. 8)	第85回中央委員会 (2018. 1. 11)										
要求提出	集計対象組合を中心に2月21日まで	2月末まで。拡大戦術会議登録組合は2月14日。車体・部品部門は2月21日まで。										
賃金	<p>○定期昇給など賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組む。</p> <p>○35歳相当・技能職の個別（銘柄別）賃金について、以下の水準への到達をめざす。</p> <p>＊目標基準：各産業をリードする企業の組合がめざすべき水準 基本賃金338,000円以上</p> <p>＊到達基準：全組合が到達すべき水準 基本賃金310,000円以上</p> <p>＊最低基準：全組合が最低確保すべき水準 到達基準の80%程度（248,000円程度）</p> <p>○各組合は、賃金実態を点検し、産業間・産業内における賃金水準の位置づけを把握して、必要な改善に取り組む。</p> <p>○「賃金水準重視」の取り組みに向け、JC共闘として、産別間の賃金データの共有化を図るなど、体制整備・環境整備を進める。</p> <p>○初任給は、適正な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組む。</p> <p>○賃上げ原資の確保と賃金制度の確立</p>	<p>○平均賃金要求</p> <p>全ての単組は、求める経済・社会の実現、現下の産業情勢を踏まえた上で、労働の質の向上に対する成果の適正配分と人への投資、及び賃金格差・体系の是正を求めべく、3,000円以上の賃金改善分を設定する。</p> <p>なお、直接雇用の非正規労働者の賃金についても、原則として、時給20円を目安とした賃金改善分を設定する。</p> <p>○個別ポイント絶対水準要求</p> <p>自らの目指す賃金水準の実現に向け、「絶対額を重視した取り組み」を推し進めるとともに、技能職中堅労働者（中堅技能職）^{【*1】}の現行水準を維持し、水準向上や格差・体系是正を図るべく、各単組の判断により賃金改善分を設定する。</p> <p><技能職中堅労働者（中堅技能職）銘柄の目指すべき水準></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>賃金センサspreミア</td> <td style="text-align: right;">370,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業preミア</td> <td style="text-align: right;">292,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業目標</td> <td style="text-align: right;">272,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業スタンダード</td> <td style="text-align: right;">248,000円</td> </tr> <tr> <td>自動車産業ミニマム</td> <td style="text-align: right;">240,000円</td> </tr> </table>	賃金センサspreミア	370,000円	自動車産業preミア	292,000円	自動車産業目標	272,000円	自動車産業スタンダード	248,000円	自動車産業ミニマム	240,000円
賃金センサspreミア	370,000円											
自動車産業preミア	292,000円											
自動車産業目標	272,000円											
自動車産業スタンダード	248,000円											
自動車産業ミニマム	240,000円											
J C ミニマム運動	<p>①企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げ</p> <p>＊企業内最低賃金協定の全組合締結をめざし、未締結組合は協定締結に取り組む。</p> <p>＊非正規労働者を含めた協定の締結をめざす。</p> <p>＊企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とし、月額164,000円以上の水準をめざしていく。引き上げ額は、月額2,000円以上とする。</p> <p>②特定（産業別）最低賃金の水準引き上げ</p> <p>＊企業内最低賃金協定に準拠した水準への引き上げをめざす。</p> <p>＊地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額を確保する。</p> <p>③「JCミニマム(35歳)」の確立</p> <p>＊JCミニマム(35歳)は、基本賃金で月額21万円とする。</p>	<p>○企業内最低賃金協定の締結</p> <p>(1)各労連の計画的な運動の推進を基として、全ての未締結単組は新規締結に必ず取り組む。</p> <p>(2)すでに締結している単組は、着実に取り組みの前進を図る。</p> <p>①高卒初任給に準拠した水準での協定化を目指し、次の要求基準に未達の場合は、締結額の引き上げを図る。</p> <p><要求基準></p> <p>18歳の最低賃金要求は、160,000円以上とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基準未達成の単組は、基準額以上での協定化を目指す。 ・基準達成の単組は、「特定（産業別）最低賃金」の金額改正も念頭に上積みを図り、「JCM目標基準164,000円以上」あるいは「高卒初任給に準拠した水準」での協定化を目指す。 <p>②正規従業員のみを対象とした協定を締結している単組は、非正規労働者への締結対象の拡大を目指し、組織化した非正規労働者への拡大など、各単組の実態を踏まえて取り組む。</p> <p>(3)①、②を同時並行的に進めることとするが、締結額については、特定（産業別）最低賃金の金額改正へ波及すること（影響度）も踏まえ、各単組の実態に応じていずれを優先するか決定する。</p> <p>○特定（産業別）最低賃金の金額改正に向けた取り組み</p> <p>○年齢別最低保障賃金の取り組み</p>										
一時金	<p>○年間5ヵ月分以上を基本とする。年間5ヵ月分以上を基本としてきた重みを踏まえて取り組む。</p> <p>○最低獲得水準として、年間4ヵ月分以上を確保する。</p>	<p>(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。</p> <p>(2)要求の基礎は、賃金引き上げ後の基準内賃金とする。</p> <p>(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。</p>										

<p>働き方の見直し(労働時間、ワーク・ライフ・バランス)</p>	<p>①総実労働時間の短縮</p> <ul style="list-style-type: none"> *年間総実労働時間1,800時間台の実現。 *年間所定労働時間1,800時間台の実現。 *所定外労働の削減。 *36協定の限度時間、特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用、実効性ある勤務間インターバルの導入・活用、労働時間管理の徹底。 *60時間を超える割増率は中小企業も50%以上。 *年休切捨ゼロ(年休カットゼロ)の実現。 *仕事の進め方の見直しによって、作業量の抜本的な削減に取り組む。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組む。仕事の進め方や働き方の見直しによる生産性の向上については、賃金や労働時間短縮への適正な配分を求める。 <p>②仕事と家庭の両立支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> *仕事と家庭の両立支援制度の充実、周知徹底、必要な制度改善、環境整備に取り組む。 *男性の育児休業取得促進。 *組合員のニーズや地域の実情に応じて、事業所内保育施設の設置に取り組む。 *不妊治療のための休暇制度導入。 	<p>(1)労働諸条件改善の取り組みとの関係性を整理しつつ、全ての単組は、働く者の視点に立った、働き方の改善に資する協議や提言に取り組む。</p> <p><話し合いの観点(一例)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場風土/意識の変革 ・既存業務の改廃 ・仕事のプロセスの改善 ・人材育成の早期化 ・多様化の促進 ・諸制度の新設、見直し等 <p>(2)各単組の状況に応じた総労働時間短縮の取り組みを進めるとともに、より抑制的な36協定とすべく、「自動車総連36協定締結方針」に則り、特別延長時間(年間・月間)の引き下げにこだわって取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直近の36協定締結でも特別延長時間が、年720時間以下・月80時間以下に至っていない単組は、それぞれ年720時間以下・月80時間以下での締結とするべく、可及的速やかに取り組む。 ・所定労働時間1,952時間未達単組は、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。 ・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についても、早期適用を図るべく取り組む。 ・所定外労働時間の削減や適切な労働時間管理等、労働時間に関する労使協議の場の設置を含め、取り組みの基盤整備を引き続き進める。
<p>労働諸条件</p>	<p>○60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善、退職金・企業年金</p> <ul style="list-style-type: none"> *働くことを希望する者全員に、少なくとも65歳までの雇用を確保。 *定年の廃止・延長など60歳以降の雇用の安定を確保。 *60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能を發揮できる仕事を基本。働き方の選択肢を確保。 *公的給付を前提とせず、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求める。 *各産別の考え方にに基づき、必要に応じて退職金・企業年金の引き上げ。 <p>○男女共同参画推進などダイバーシティへの対応強化</p> <ul style="list-style-type: none"> *誰もがいきいきと働くことのできるダイバーシティ(多様性)を尊重した職場環境の整備、ハラスメント対策の強化。労働組合の相談体制強化。 *女性に対する有害な化学物質、重量物を取り扱う業務の対策を職場全体で対応し、女性や高齢者の職域拡大、雇用拡大につなげる。 *障がい者雇用率の達成と定着。差別・ハラスメントの防止や、「合理的配慮」の提供によって、障がい者が働きやすい職場環境を整備、点検。 *外国人技能実習生の報酬チェック。 <p>○安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> *労働災害の根絶に向け、労働災害ゼロ職場に向けた日常活動をさらに徹底。 *過労死・過労自殺の根絶に向けて、長時間労働の是正、ハラスメント対策の防止、メンタルヘルス対策、相談体制の整備などにより、健全で安心できる職場環境づくりに取り組む。 *死亡ならびに障害等級1～3級の付加補償水準は、3,400万円以上。 	

<p>非正規労働者</p>	<p>(1) 非正規労働者の正社員への転換促進 * 正社員への転換を促進。 * 労働契約法による有期雇用から無期雇用への転換については、正社員を基本とし、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇を行う。 * 非正規労働者に制度の周知徹底、雇止めが発生しないよう経営に対する注意喚起。 * 転換後にどのような雇用形態であっても、同一価値労働同一賃金を基本に、均等・均衡待遇を確立。 * 登録型派遣に関して、派遣先での直接雇用の依頼があった場合、雇用契約が終了した場合に、正社員としての直接雇用を積極的に検討。</p> <p>(2) 労使交渉・労使協議の基盤整備 * 非正規労働者の組織化。 * 非正規労働者の実態・課題の掌握。</p> <p>(3) 賃金・労働諸条件の引き上げ * 未組織労働者を含めた非正規労働者の賃金・労働諸条件の改善に取り組む。非正規労働者についても賃上げ基準を設定する。 * 間接雇用についても適正な賃金・労働諸条件を確保する観点から、派遣元企業、請負企業との情報交換・意見交換の実施を経営側に要望。 * 正社員と非正規労働者の「同一価値労働同一賃金」の確立に向け、当面、非正規労働者の賃金表の作成を図るとともに、労働諸条件全般にわたって、企業が客観的・具体的に合理的な説明のできない格差の解消を図っていく。 * 正社員との均等・均衡を踏まえた年次有給休暇付与日数の確保と完全取得の実現。とりわけ、年休切捨ゼロ（年休カットゼロ）を早期に実現。</p> <p>(4) 関係法令に対応した取り組み</p>	<p>(1) 均等・均衡待遇の実現に向けた賃金・一時金を始めとした労働諸条件の改善 <直接雇用の非正規労働者> ・原則として、賃金改善分を設定する。一時金が設定されている場合は、正規従業員に準じた取り組みを行う。 ・その他、雇用形態により、制度の有無しや水準の違いがある場合は、「同一価値労働同一賃金」の実現の観点から、別に定める自動車総連の取り組み方針に則り、取り組みを進める。 ・中でも、改正労働契約法に基づく無期転換者については、処遇格差・労働条件格差が固定化しないよう、別に定める自動車総連の取り組み方針に則り、取り組みを進める。</p> <p><間接雇用の非正規労働者> ・別に定める自動車総連の取り組み方針に基づき、一層の関与・対応力を高める取り組みを進めると同時に、経営に対し、処遇改善を訴えていく。</p> <p>(2) 雇用に係る経営対策の取り組み <直接雇用の非正規労働者> ① 正社員登用制度の促進、無期契約への転換 ② 能力開発・スキルアップ制度の充実 ③ コンプライアンスの取り組み ④ 労働組合への定期的な報告体制の整備 ⑤ 非正規労働者の過度な拡大に繋がらない取り組み</p> <p><間接雇用の非正規労働者> ① 改正労働者派遣法への対応 ② 派遣労働者については、「臨時的・一時的な雇用である」という原則の労使確認</p> <p>(3) 非正規労働者の組織化に向けた取り組み ・直接雇用の定年後再雇用者や有期契約従業員（期間従業員を含む）、パートタイマーの組織化に向け、第6次組織拡大中期計画に沿った取り組みを着実に進める。 ・無期転換者の確実な組織化。</p>
<p>その他</p>	<p>バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築 (1) バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」の理解促進 (2) バリューチェーン内における付加価値の適正配分 (3) バリューチェーン全体での付加価値の拡大 (4) 中小労組の交渉環境整備、交渉力強化支援</p>	<p>○付加価値の「WIN-WIN 最適循環運動」による、バリューチェーン全体における適正取引の推進、生産性の向上 ○政策・制度課題の取り組み</p>

	電機連合	JAM
機関決定	第104回中央委員会 (2018. 1. 25-26)	第32回中央委員会 (2018. 1. 19)
要求提出	2月15日まで	統一要求日：2月20日(火)
賃金	<p>【統一要求基準】</p> <p>○開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金） 〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：30歳相当〕 ・水準改善額（引上額）：3,000円以上</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>○製品組立職基幹労働者賃金（基本賃金） 〔スキル・能力基準：レベル4、年齢要素：35歳相当〕 ・水準改善額（引上額）：開発・設計職基幹労働者賃金の水準改善額に見合った額</p> <p>○高卒初任給：165,000円以上（3,000円引き上げ） ○大卒初任給：212,500円以上（2,000円引き上げ）</p> <p>○格差改善（産業内格差改善に向けた取り組み） ○エイジフリー社会を展望した雇用延長に向けた取り組み ○男女の機会均等と均等処遇の確立</p>	<p>○賃金要求の考え方 あるべき水準を設定したうえで、賃金構造維持分を除き、「人への投資」6,000円基準を要求</p> <p>○要求</p> <p>(1) 個別賃金要求基準</p> <p>① JAM一人前ミニマム基準 18歳162,000円 20歳175,000円 25歳207,500円 30歳240,000円 35歳270,000円 40歳295,000円 45歳315,000円 50歳335,000円</p> <p>② 標準労働者：高卒直入者・所定内賃金 到達基準 30歳260,000円 35歳305,000円 目標基準 30歳280,000円 35歳320,000円 ※目標基準に達している単組 「人への投資」として金属労協の方針に準じた要求</p> <p>③ 年齢別最低賃金基準（一人前ミニマム80%原則） 18歳162,000円 25歳166,000円 30歳192,000円 35歳216,000円</p> <p>(2) 平均賃上げ要求基準 JAMの賃金構造維持分平均4,500円に6,000円を加え、10,500円以上</p>
J C ミニマム運動	<p>【統一要求基準】</p> <p>○産業別最低賃金（18歳見合い） ・164,000円（3,000円引き上げ）</p> <p>【統一目標基準】</p> <p>○25歳最低賃金（基本賃金）：181,500円以上 ○40歳最低賃金（基本賃金）：228,500円以上 ○技能職群(35歳相当)ミニマム基準：210,000円</p>	<p>企業内最低賃金協定</p> <p>① 18歳正規労働者月例賃金を、所定内労働時間で割戻した時間額 ② 年齢別協定額：35歳まで一人前労働者水準の80%基準</p>
一時金	<p>【統一目標基準】</p> <p>○安定的確保要素と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。 ○「産別ミニマム基準」として、年間4ヵ月分を確保する。</p>	<p>(1) 年間5ヵ月基準または半期2.5ヵ月基準 (2) 最低到達基準として年間4ヵ月または半期2ヵ月</p>
働き方の見直し(労働時間、ワーク・ライフ・バランス)	<p>○時間外割増率【統一目標基準】</p> <p>・1ヵ月の時間外労働時間の積算方法は、時間外労働時間を発生順に積算 ・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 ・1ヵ月60時間を超える労働時間に対する割増率は、企業規模に関係なく統一して50%以上とする。</p> <p>○長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み ・労使協議の場の設置と推進</p> <p>○総実労働時間の短縮 <適正な労働時間の実現> ・時間管理の適正化 ・年休取得の促進 <過労死等を防止し、健康を守る取り組み> ・36協定特別条項限度時間の見直し ・年休取得の底上げ ・勤務間における休息時間の確保 ・長時間労働者における医師の面接指導の徹底</p> <p>○仕事と介護、仕事と育児の両立支援 ・両立支援のための各種制度（短時間勤務など） ・柔軟な勤務制度（短日勤務、在宅勤務など） ・両立しやすい環境整備</p>	<p>あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、JAMの「労働時間に関する指針」と、「改正育児介護休業法に関する指針」に沿った取り組みを行う。</p> <p>(1) 総実労働時間 ・1,800時間台を目標とし、当面1,900時間台をめざす。</p> <p>(2) 長時間労働の是正 ・労働時間管理の徹底 ・JAM基準を踏まえた上、36協定内容の再点検</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○仕事と治療の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ・治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備について労使確認と推進 ○ポジティブアクションの推進 <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく行動計画をすべての事業主において策定を推進 ○高齢者に関する取り組み ○障がい者に関する取り組み 	
労働諸条件	<p>【統一目標基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○退職金 <ul style="list-style-type: none"> ・技能職55歳・勤続35年以上 1,900万円 ・技能職60歳・勤続40年以上 2,000万円 ・50歳以上の退職金は退職事由に関係なく定年退職扱いとする ○労災・通災補償に対する企業付加の引き上げ <ul style="list-style-type: none"> ・電機連合指標に到達していない組合は、その達成に向けた取り組み ○労働協約の締結 	<ul style="list-style-type: none"> ○高齢者雇用（定年延長を視野に入れ以下重点取組） <ol style="list-style-type: none"> (1) 再雇用者の組合員化 (2) 無年金期間の長期化を勘案した継続雇用期間の処遇の改善 (3) 雇用確保の協約化 (4) 無金のあり方に関する労使協議 ○男女間賃金実態の把握・分析・是正
非正規労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○非正規労働者の処遇改善（賃金、労働諸条件） ○有期契約労働者の無期転換に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・無期転換への取り組み（労働契約法第18条） ・不合理な雇い止めに関する取り組み（労働契約法第19条） ○働き方の多様化に対応した均等・均等待遇の実現に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・不合理な労働条件の是正の取り組み（労働契約法第20条、パートタイム法第8条、9条） ○派遣・請負労働者の受け入れや派遣法改正にかかわる労使協議の徹底 ○組織化の推進に関する取り組み 	<ol style="list-style-type: none"> (1) 直接雇用有期労働者の処遇改善と指針に基づく取り組み。（とりわけ、無期転換権への対応） (2) 派遣労働者について、「改正労働関連法等の手引き」に基づく取り組み。 (3) 改正パート労働法への対応 (4) 「誰もが時給1,000円」の実現。 (5) J C ミニマム(35歳)の取り組みの一環として、賃金実態の把握と所定内賃金月額21万円以下をなくす運動
その他		<ul style="list-style-type: none"> ○「価値を認めあう社会へ」に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・「製品ごとの収益性の点検」や「適正な価格に向けた値戻し」等取引条件の見直しの企業要請 ・情報の収集 ・要請行動

	基幹労連	全電線
機関決定	第15回中央委員会(2018.2.7)	第197回中央委員会(2018.1.30)
要求提出	2月9日(集中要求提出日)	統一要求提出日 2月20日
賃金	<p>1) 賃金改善</p> <p>① 要求の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職場全体の活力発揮を促すべく、生活の安心・安定や働きがい・やりがいの向上に資する、賃金改善を求めていく。 <p>② 要求内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ○産別一体となって、2018年度・2019年度の中で2年分の賃金改善要求を行う。 ○要求額は、2018年度3,500円、2019年度3,500円以上を基本とする。 <p>2) 定期昇給</p> <p>① 制度的な定期昇給の実施およびその確認、または定期昇給相当分を確保する。</p> <p>② 定期昇給制度未確立または未整備な組合については、制度化ないし整備に取り組む。</p> <p>③ 定期昇給制度未確立または未整備の状態で行き詰りした場合の2018、2019年度の定期昇給額または相当額・率は次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○標準労働者(35歳・勤続17年)を基準とする場合は3,700円(年功的要素のみ)とする。 ○平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ○「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、賃金引き上げに取り組む。 ・到達水準での要求を基本としつつ、35歳標準労働者賃金で3,000円以上を個別賃金方式で要求する。個別賃金方式が困難である単組については、平均賃金方式で3,000円以上を要求する。 ・基幹労働者(技能職35歳相当)の「あるべき水準」 目標基準：めざすべき水準；338,000円以上 到達基準：到達すべき水準；310,000円以上 ・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。また、産業・規模間格差は正にに向けては、連合「中小共闘」における取り組みを踏まえ、賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正を図ることをめざし、賃金カーブ維持分の4,500円を含め、7,500円以上を目安に賃金引き上げを要求する。
JCMミニマム運動	<p>1) 最低賃金</p> <p>① 企業内最低賃金協定の締結と引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○未協定組合は協定化 ○企業内最低賃金は、高卒初任給準拠を基本とし、JCM方針と同様の月額164,000円以上の水準をめざし取り組む。具体的には、月額2,000円以上の引上げとし、月間の所定労働時間をふまえた時間額を協定に盛り込む。 ○年齢別最低賃金は、中期ビジョンで設定している水準をめざす。具体的には18歳の賃金を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。 <p>② 「JCMミニマム(35歳)」の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ○35歳以上者の所定内賃金で実態把握を行うとともに、JCMミニマム最低到達水準(35歳21万円)未達の場合には、必要な取り組みを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○初任給 ・18歳 高卒正規入社 初任給に取り組む。 ○企業内最低賃金 ・18歳の位置づけで協定化を図る。 ・到達闘争として159,000円以上に引き上げる。もしくは、実態に応じて底上げを図る観点から2,000円以上の引き上げに取り組む。 ・「JCMミニマム(35歳)210,000円」の取り組みを推進する。
一時金	<p>① 「金額」要求方式</p> <p>生活を考慮した要素：120万円ないし130万円 成果を反映した要素：40万円を基本に設定</p> <p>② 「金額+月数」要求方式：40万円+4カ月を基本</p> <p>③ 「月数」要求方式：5カ月を基本</p> <p>④ 業績連動方式：中期ビジョンの考え方をふまえる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○要求基準は、「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カ月中心とする。 ○産別ミニマム基準は「平均原資年間4カ月」とする。
働き方の見直し(労働時間、ワーク・ライフ・バランス)	<p>1) 「働く者を基軸とした働き方改革」による長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ○長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「労使話し合いの場」が未整備の組合は設置を行う。 ○設置済みの組合は、年間総実労働時間縮減に向けた必要な取り組みを推進する。取り組み内容については、「所定外労働の適正化」「有給休暇 	<ul style="list-style-type: none"> ○労働時間短縮 ・年間休日125日と1日の所定労働時間7.5時間をめざし、年間休日日数1日増を基本に、1日の所定労働時間短縮に取り組む。 ・年次有給休暇の取得促進 ・長時間労働是正・時間外労働の削減 ・労働時間の管理・徹底 ○次世代育成支援 ・「次世代育成支援対策推進法」への対応については、引

	<p>取得率の向上（失効年休ゼロ等）」について、職場実態や社会動向を踏まえ、実現に向けた取り組み内容を労使で認識共有した上で行う。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの観点として、育児や介護、男女共同参画、家庭や地域への参画、メンタル面も含めた心身のリフレッシュなど、様々な角度から検討する。</p>	<p>き続き行動計画における実施状況のフォローを行う。</p> <p>○育児・介護への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「育児・介護休業法」の改正主旨を踏まえた制度の整備を行い、制度のさらなる充実を図るとともに、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。 <p>○男女共同参画の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍推進法」に基づく、一般事業主行動計画については、努力義務となる企業規模300人以下の単組についても策定されるよう、取り組みを進める。
<p>労働諸条件</p>	<p>1) 退職金</p> <ul style="list-style-type: none"> ○中期ビジョンで 65 歳以降の生計費をふまえた退職金のガイドラインとして定めた 2,500 万円（60 歳・勤続 42 年／高卒技能労働者）に向けて取り組む。 <p>2) 労働時間・休日・休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ○年間所定労働時間 1,800 時間台の実現 ○年次有給休暇は、初年度付与を 20 日以上 <p>3) 諸割増率</p> <ul style="list-style-type: none"> ○所定休日も含めた休日労働割増率 40% ○特別条項における努力義務への対応として、1 ヶ月 45 時間を超える時間外労働割増率 30% ○1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働割増率 50% 以上 <p>4) 労災通災付加補償</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働災害付加補償の死亡弔慰金 3,400 万円 ○通勤途上災害補償 1,700 万円 ○障害等級 1 級以下の総合水準への到達 <p>5) 「65 歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「65 歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築を求める。 ○各組織の実態をふまえたそれぞれの判断により、以下の中から取り組むべき項目を選択（複数も可）し要求を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・具体要求できる組合は、「制度の具体検討に向けた留意点」をふまえて、新たな制度の導入を求める。 ・制度導入について検討が必要な組合は、「65 歳現役社会」の実現に向けた労使検討の場の設置を求める。 ・「65 歳現役社会」の実現に資するものとして、課題解決にむけ現行制度の改善を求める。 	<p>○退職金引き上げ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・銘柄については「高卒・勤続42年・60歳・標準労働者」を基本とし、「当面取り組むべき到達水準である2,200万円」「めざすべき目標水準2400万円」に向け取り組む。 <p>○60歳以降の雇用確保</p>
<p>非正規労働者</p>	<p>1) 働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支え、格差改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ○雇用と生活の「安心・安定」に向けて、働く者全ての雇用確保と労働条件の「底上げ・底支え」は、労使の社会的な役割としても重要であり、非正規労働者を含め、男女ともに働きやすい労働条件づくり、職場環境づくりに努める。 ○直接雇用の非正規労働者については、組織化に向けた取り組みを通年で推進するとともに、AP 春季取り組み期間内においては、労働条件の均等・均衡処遇の観点から以下の取り組みを進める。 <ul style="list-style-type: none"> ・AP 春季取り組みにおける賃金改善をふまえた改善 ・労災通災付加補償における正社員同等の取り扱いに向けた改善 	<p>○「改正 労働者派遣法」「改正 労働契約法」を踏まえるとともに、「労働契約法第18条（無期転換契約への転換）に対する全電線の基本的考え方」に沿い、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。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生も含めた労働条件の不合理的な相違がないことの確認と必要な改善 ・労契法改正により2018年4月以降、無期転換雇用となる有期労働者の対応。(労働組合としては処遇改善にも努めるなど、法以上の対応に取り組む。) ・派遣労働者については、2015年9月に改正された労働者派遣法の留意点に基づいて対応を行う。 ・産別本部、ならびに総合組合、グループ親組合は、働く者全ての雇用確保と労働条件の底上げ・底支えの観点からも経営要請など積極的に行動を展開する。 	
その他	<p>1) 労働法制への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ○今後改正予定の「働き方改革推進法案要綱」*については、連合の対応方針に沿って、積極的に必要な取り組みをすすめる。 ○これまで取り組んできた労働時間削減や時間外割増率の改善について、「時間外労働の上限規制」や「中小企業における月60時間超えの割増賃金率の適用猶予廃止」といった労働基準法の改正に対し先んじて取り組みを進められるよう労使で検討を深め、必要な対応をはかる。 ○「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、連合が主催する諸活動へ積極的に参画する。 	