

**2019 春季生活闘争
第7回中央闘争委員会 確認事項**

連合は本日、2019 春季生活闘争の第7回中央闘争委員会を開催し、以下の内容を確認した。

1. 2019 春季生活闘争は、6 月 4 日 (火) 10 時時点で、月例賃金改善を要求した 5,269 組合のうち 9 割に迫る 4,593 組合が妥結したことを確認した。
月例賃金にこだわり、賃上げの継続と定着を意識して取り組んだ結果、「賃上げ」の流れは力強く継続している。
2. 連合・構成組織・地方連合会は、未解決組合の解決に向け、引き続き支援していく。
3. 第7回（最終）回答集計結果（7 月 5 日公表予定）を踏まえ、第8回中央闘争委員会（8 月 23 日）に「まとめ（案）」を提起する。確認に向けて活発な議論を進め、2020 春季生活闘争および以降の運動に反映していくこととする。

以上

○当面の日程

1. 機関会議

2019年 6月 20日	第7回中央闘争委員会（第23回中央執行委員会後）
8月 21日	第9回戦術委員会（第28回三役会後）
23日	第8回中央闘争委員会（第25回中央執行委員会後）

2. 情報発信

※ 連合ホームページ掲載

2019年 7月 5日	第7回（最終）回答集計結果（6月末状況）公表
-------------	------------------------

○添付資料

- 2019 春季生活闘争 第6回回答集計結果（5 月末状況）

2019 年 6 月 7 日（金）

《問い合わせ》
総合労働局
総合労働局長 富田 珠代
直通電話 03 (5295) 0517
代表電話 03 (5295) 0550

報道関係者各位

2019 春季生活闘争 第 6 回回答集計結果について

連合 2019 春季生活闘争につきまして、6 月 4 日（火）午前 10 時時点で第 6 回回答集計を行いましたので、結果を報告いたします。

【概要】

- 5 月末までに月例賃金改善を要求した 5,269 組合（昨年同時期比▲367 組合）うち、4,593 組合（同 92 組合増）が妥結し、1,749 組合（同 34 組合増）が賃金改善分を獲得した。
- 平均賃金方式で回答を引き出した 4,927 組合の平均は 6,043 円・2.08%で、昨年同時期を額では 54 円上回り、率は同率となった。
中小組合 3,555 組合の平均は 4,792 円・1.95%（昨年同時期比▲81 円・▲0.04 ポイント）で、このうち 100 人未満 2,152 組合の平均は 4,322 円・1.88%となり、初回集計から一貫して昨年同時期を上回り、かつ、賃上げ分は額・率とも全規模区分中最も高くなっている。
- 非正規労働者の賃上げ額は時給で 25.88 円（加重平均）となり、昨年同時期を 1.11 円上回っている。
- 今回は、「労働条件に関する 2019 春季生活闘争および通年の各種取り組み」の件数のみならず、それらの具体的な取り組み内容を併せて公表している。「長時間労働の是正」「非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み」をはじめ多岐に亘る項目について、職場実態に応じた労使の知恵と工夫が表れている。

今後の公表予定

7 月 5 日（金） 第 7 回（最終）回答集計結果（6 月末状況） 連合ホームページ掲載



回 答 集 計

1. 賃金引き上げ

① 平均賃金方式 (集計組合員数による加重平均)

平均賃金方式		2019回答(2019年6月7日公表)				昨年対比	2018回答(2018年6月11日公表)			
		集計組合数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数		定昇相当込み賃上げ計			
		集計組合員数	額	率	集計組合員数		額	率		
		4,927 組合 2,725,359 人	6,043 円	2.08 %	54 円 0.00 点	4,977 組合 2,819,370 人	5,989 円	2.08 %		
300人未満 計		3,555 組合 339,253 人	4,792 円	1.95 %	▲ 81 円 ▲ 0.04 点	3,537 組合 336,711 人	4,873 円	1.99 %		
～99人		2,152 組合 89,111 人	4,322 円	1.88 %	132 円 0.03 点	2,128 組合 88,214 人	4,190 円	1.85 %		
100～299人		1,403 組合 250,142 人	4,966 円	1.97 %	▲ 159 円 ▲ 0.07 点	1,409 組合 248,497 人	5,125 円	2.04 %		
300人以上 計		1,372 組合 2,386,106 人	6,234 円	2.09 %	81 円 0.00 点	1,440 組合 2,482,659 人	6,153 円	2.09 %		
300～999人		908 組合 481,095 人	5,406 円	1.99 %	▲ 107 円 ▲ 0.04 点	952 組合 505,122 人	5,513 円	2.03 %		
1,000人～		464 組合 1,905,011 人	6,457 円	2.12 %	128 円 0.02 点	488 組合 1,977,537 人	6,329 円	2.10 %		

※ 2019年と2018年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考1》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)	2019回答(2019年6月7日公表)				賃上げ分 昨年対比	2018回答(2018年6月11日公表)			
	集計組合数	定昇相当込み				集計組合数	定昇相当込み		
	集計組合員数	賃上げ計	賃上げ分			集計組合員数	賃上げ計	賃上げ分	
300人未満 計	2,290 組合 1,928,368 人	6,280 円 2.14 %	1,558 円 0.56 %	▲ 48 円 0.03 ポイント	2,422 組合 1,829,911 人	6,426 円 2.21 %	1,606 円 0.53 %		
	1,429 組合 174,375 人	5,478 円 2.20 %	1,507 円 0.63 %	▲ 35 円 0.00 ポイント	1,467 組合 178,501 人	5,591 円 2.25 %	1,542 円 0.63 %		
	～99人	657 組合 33,312 人	5,273 円 2.20 %	1,655 円 0.72 %	40 円 0.03 ポイント	670 組合 33,961 人	5,231 円 2.22 %	1,615 円 0.69 %	
	100～299人	772 組合 141,063 人	5,526 円 2.19 %	1,472 円 0.61 %	▲ 53 円 0.00 ポイント	797 組合 144,540 人	5,674 円 2.26 %	1,525 円 0.61 %	
	300人以上 計	861 組合 1,753,993 人	6,361 円 2.13 %	1,563 円 0.55 %	▲ 50 円 0.03 ポイント	955 組合 1,651,410 人	6,525 円 2.20 %	1,613 円 0.52 %	
	300～999人	548 組合 293,863 人	5,696 円 2.11 %	1,326 円 0.51 %	▲ 137 円 ▲ 0.03 ポイント	614 組合 331,439 人	5,813 円 2.13 %	1,463 円 0.54 %	
1,000人～	313 組合 1,460,130 人	6,499 円 2.14 %	1,611 円 0.56 %	▲ 39 円 0.04 ポイント	341 組合 1,319,971 人	6,724 円 2.22 %	1,650 円 0.52 %		

《参考2》 組合数による 単純集計		2019回答(2019年6月7日公表)				昨年対比	2018回答(2018年6月11日公表)			
		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み賃上げ計			
			額	率			額	率		
300人未満 計	4,927 組合 2,725,359 人	4,755 円	1.92 %	▲ 0.01 円 前年比	4,977 組合 2,819,370 人	4,743 円	1.93 %			
	3,555 組合 339,253 人	4,445 円	1.88 %	59 円 0.00 円 前年比	3,537 組合 336,711 人	4,386 円	1.88 %			
	～99人	2,152 組合 89,111 人	4,152 円	1.82 %	195 円 0.06 円 前年比	2,128 組合 88,214 人	3,957 円	1.76 %		
	100～299人	1,403 組合 250,142 人	4,912 円	1.97 %	▲ 151 円 ▲ 0.07 円 前年比	1,409 組合 248,497 人	5,063 円	2.04 %		
	300人以上 計	1,372 組合 2,386,106 人	5,596 円	2.02 %	▲ 62 円 ▲ 0.02 円 前年比	1,440 組合 2,482,659 人	5,658 円	2.04 %		
300～999人	908 組合 481,095 人	5,365 円	1.99 %	▲ 81 円 ▲ 0.04 円 前年比	952 組合 505,122 人	5,446 円	2.03 %			
	1,000人～	464 組合 1,905,011 人	6,056 円	2.07 %	▲ 13 円 0.01 円 前年比	488 組合 1,977,537 人	6,069 円	2.06 %		



回 答 集 計

②個別賃金方式（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2019回答(2019年6月7日公表)				引上げ額／率 昨年対比	2018回答(2018年6月11日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準			集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準
A方式35歳	173 組合	1,851 円	277,368 円	▲ 114 円	▲ 0.04 %	180 組合	1,965 円	276,456 円
	132,141 人	0.67 %	279,220 円			132,591 人	0.71 %	278,311 円
A方式30歳	166 組合	1,593 円	242,447 円	5 円	0.00 %	156 組合	1,588 円	240,174 円
	134,650 人	0.66 %	244,040 円			132,430 人	0.66 %	241,762 円
B方式35歳	128 組合	7,156 円	266,290 円	674 円	0.22 %	146 組合	6,482 円	262,037 円
	91,068 人	2.69 %	273,446 円			82,962 人	2.47 %	268,519 円
B方式30歳	102 組合	8,591 円	229,609 円	734 円	0.30 %	118 組合	7,857 円	228,211 円
	49,969 人	3.74 %	238,199 円			45,349 人	3.44 %	236,068 円

【注】A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるかを交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ1年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

2. 非正規労働者賃金引き上げ

時給	2019回答(2019年6月7日公表)				昨年対比	2018回答(2018年6月11日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)			集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)
単純平均	319 組合	24.32 円	1,004.31 円	2.55 円	1.11 円	345 組合	21.77 円	971.15 円
	674,737 人	25.88 円	994.56 円			751,248 人	24.77 円	969.17 円
月給	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)	昨年対比	昨年対比	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	率(参考値)
	124 組合	3,798 円	1.85 %	▲ 200 円		143 組合	3,998 円	1.96 %
	34,184 人	4,049 円	1.97 %	▲ 101 円		36,381 人	4,150 円	2.03 %

3. 一時金（組合員数による加重平均）

一時金	2019回答(2019年6月7日公表)				昨年対比	2018回答(2018年6月11日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	回答				集計組合数 集計組合員数	回答	
年間	2,234 組合	4.86 月	▲ 0.08 月	▲ 28,643 円	2,305 組合	4.94 月	▲ 0.01 月	2,028,794 人
	1,912,362 人				1,328 組合	1,581,344 円		1,358,000 人
季別	1,207 組合	2.45 月	▲ 0.01 月	▲ 39,184 円	2,018 組合	2.46 月		1,574,352 人
	1,068,009 人				1,455 組合	740,100 円		1,062,268 人

※〈月額〉集計と〈金額〉集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

4. 要求状況・妥結進捗状況

【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

集計組合 計	2019回答(2019年6月7日公表)		2018回答(2018年6月11日公表)	
	組合数	率	組合数	率
要求を提出（賃金に限らず全ての要求）	8,044 組合		8,132 組合	
うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求	6,641 組合	82.6 %	6,817 組合	83.8 %
要求検討中・要求状況不明	5,269 組合	65.5 %	5,636 組合	69.3 %
要求提出組合（月例賃金改善限定）	1,403 組合	17.4 %	1,315 組合	16.2 %
ヤマ場週より前 (2019.3/8まで・2018.3/9まで)	56 組合	1.1 %	70 組合	1.2 %
第1先行組合回答ゾーン (2019.3/9-15・2018.3/10-16)	735 組合	13.9 %	772 組合	13.7 %
第2先行組合回答ゾーン (2019.3/16-22・2018.3/17-23)	649 組合	12.3 %	693 組合	12.3 %
3月末まで	768 組合	14.6 %	771 組合	13.7 %
4月中	1,451 組合	27.5 %	1,419 組合	25.2 %
5月中	752 組合	14.3 %	677 組合	12.0 %
6月中	0 組合	0.0 %	13 組合	0.2 %
確認中	182 組合	3.5 %	86 組合	1.5 %
小計	4,593 組合	87.2 %	4,501 組合	79.8 %
未妥結	676 組合	12.8 %	1,135 組合	20.1 %
妥結済組合（月例賃金改善限定）	4,593 組合		4,501 組合	
賃金改善分獲得	1,749 組合	38.1 %	1,715 組合	38.1 %
定昇相当分確保のみ（協約確定含む）	723 組合	15.7 %	636 組合	14.1 %
定昇相当分確保未達成	11 組合	0.2 %	22 組合	0.5 %
確認中	2,110 組合	45.9 %	2,128 組合	47.3 %



要 求 集 計

1. 賃金引き上げ

① 平均賃金方式 (集計組合員数による加重平均)

平均賃金方式		2019要求(2019年6月7日公表)				昨年対比	2018要求(2018年6月11日公表)			
		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み賃上げ計			
			額	率			額	率		
300人未満 計		5,109 組合 2,714,911 人	9,005 円	3.13 %	81 円 0.01 ポイント	5,502 組合 2,958,843 人	8,924 円	3.12 %		
		3,723 組合 355,557 人	8,152 円	3.34 %	68 円 0.03 ポイント	3,993 組合 375,826 人	8,084 円	3.31 %		
	～99人	2,247 組合 94,826 人	8,077 円	3.49 %	159 円 0.07 ポイント	2,423 組合 100,362 人	7,918 円	3.42 %		
	100～299人	1,476 組合 260,731 人	8,180 円	3.29 %	33 円 0.02 ポイント	1,570 組合 275,464 人	8,147 円	3.27 %		
	300人以上 計	1,386 組合 2,359,354 人	9,139 円	3.10 %	84 円 0.01 ポイント	1,509 組合 2,583,017 人	9,055 円	3.09 %		
	300～999人	928 組合 492,085 人	8,538 円	3.18 %	93 円 0.00 ポイント	1,019 組合 539,126 人	8,445 円	3.18 %		
	1,000人～	458 組合 1,867,269 人	9,300 円	3.08 %	76 円 0.01 ポイント	490 組合 2,043,891 人	9,224 円	3.07 %		

※ 2019年と2018年で集計対象組合が異なるため、「定昇相当込み賃上げ計」の昨年対比は整合しない。

《参考1》 賃上げ分が明確に分 かる組合の集計 (加重平均)		2019要求(2019年6月7日公表)				賃上げ分 昨年対比	2018要求(2018年6月11日公表)			
		集計組合数	定昇相当込み				集計組合数	定昇相当込み		
		集計組合員数	賃上げ分	賃上げ分			集計組合員数	賃上げ分	賃上げ分	
300人未満 計		3,052 組合	8,989 円	4,074 円	46 円	3,206 組合	8,962 円	4,028 円		
		1,980,842 人	3.10 %	1.42 %	0.03 ポイント	2,329,695 人	3.08 %	1.39 %		
		2,022 組合	8,139 円	3,961 円	146 円	2,089 組合	8,043 円	3,815 円		
		242,398 人	3.29 %	1.62 %	0.07 ポイント	248,294 人	3.24 %	1.55 %		
	～99人	942 組合	8,029 円	4,039 円	223 円	977 組合	7,856 円	3,816 円		
		47,737 人	3.36 %	1.72 %	0.09 ポイント	49,666 人	3.28 %	1.63 %		
	100～299人	1,080 組合	8,166 円	3,942 円	128 円	1,112 組合	8,091 円	3,814 円		
		194,661 人	3.27 %	1.60 %	0.07 ポイント	198,628 人	3.23 %	1.53 %		
	300人以上 計	1,030 組合	9,106 円	4,090 円	36 円	1,117 組合	9,078 円	4,054 円		
		1,738,444 人	3.07 %	1.39 %	0.02 ポイント	2,081,401 人	3.06 %	1.37 %		
300～999人	691 組合	8,517 円	3,901 円	48 円	744 組合	8,407 円	3,853 円			
	368,635 人	3.16 %	1.47 %	0.01 ポイント	400,215 人	3.14 %	1.46 %			
1,000人～	339 組合	9,257 円	4,140 円	38 円	373 組合	9,242 円	4,102 円			
	1,369,809 人	3.05 %	1.37 %	0.03 ポイント	1,681,186 人	3.04 %	1.34 %			

《参考2》 組合数による 単純集計		2019要求(2019年6月7日公表)				昨年対比	2018要求(2018年6月11日公表)			
		集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計		集計組合数 集計組合員数		定昇相当込み賃上げ計			
			額	率			額	率		
300人未満 計	5,109 組合 2,714,911 人	8,319 円	3.38 %	120 円 0.04 ポイント	5,502 組合 2,958,843 人	8,199 円	3.34 %			
	3,723 組合 355,557 人	8,227 円	3.49 %	138 円 0.06 ポイント	3,993 組合 375,826 人	8,089 円	3.43 %			
	~99人	2,247 組合 94,826 人	8,258 円	3.61 %	2,423 組合 100,362 人	8,090 円	3.54 %			
	100~299人	1,476 組合 260,731 人	8,176 円	3.32 %	1,570 組合 275,464 人	8,087 円	3.28 %			
	300人以上 計	1,386 組合 2,359,354 人	8,577 円	3.12 %	1,509 組合 2,583,017 人	8,509 円	3.13 %			
	300~999人	928 組合 492,085 人	8,504 円	3.18 %	1,019 組合 539,126 人	8,398 円	3.18 %			
1,000人~	458 組合 1,867,269 人	8,722 円	3.02 %	▲ 19 円 0.00 ポイント	490 組合 2,043,891 人	8,741 円	3.02 %			



要 求 集 計

②個別賃金方式（組合数による単純平均）

個別賃金方式	2019要求(2019年6月7日公表)				引上げ額／率 昨年対比	2018要求(2018年6月11日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準			引上げ額 引上げ率	改定前水準 到達水準	
A方式35歳	282 組合	7,445 円	270,626 円	896 円	0.38 %	6,549 円	276,456 円	
	166,502 人	2.75 %	277,393 円			2.37 %	282,371 円	
A方式30歳	274 組合	6,901 円	236,460 円	953 円	0.44 %	5,948 円	240,174 円	
	167,270 人	2.92 %	243,336 円			2.48 %	246,084 円	
B方式35歳	193 組合	11,887 円	260,340 円	1,288 円	0.53 %	10,599 円	262,037 円	
	102,553 人	4.57 %	272,227 円			4.04 %	272,612 円	
B方式30歳	173 組合	12,857 円	226,098 円	725 円	0.37 %	12,132 円	228,211 円	
	61,726 人	5.69 %	238,956 円			5.32 %	240,344 円	

【注】A方式：特定した労働者（たとえば勤続17年・年齢35歳生産技能職、勤続12年・年齢30歳事務技術職）の前年度の水準に対して、新年度該当する労働者の賃金をいくら引き上げるか交渉する方式。この部分を連合は「純ベア」と定義した。

B方式：特定する労働者（たとえば新年度勤続17年・年齢35歳生産技能職）の前年度の賃金に対し、新年度（勤続と年齢がそれぞれ1年増加）いくら引き上げるかを交渉する方式。

2. 非正規労働者賃金引き上げ

時給	2019要求(2019年6月7日公表)				昨年対比	2018要求(2018年6月11日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給 (参考値)			集計組合数 集計組合員数	賃上げ額	平均時給
単純平均	412 組合	37.21 円	1,022.70 円	0.50 円	1.27 円	436 組合	36.71 円	985.22 円
	844,838 人	36.76 円	1,005.20 円			884,018 人	35.49 円	979.93 円
加重平均	190 組合	6,683 円	3.25 %	▲ 94 円	▲ 535 円	228 組合	6,777 円	3.32 %
	71,960 人	6,072 円	2.93 %			67,567 人	6,607 円	3.23 %

3. 一時金（組合員数による加重平均）

一時金	2019要求(2019年6月7日公表)				昨年対比	2018要求(2018年6月11日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	要求				集計組合数 集計組合員数	要求	
年間	2,627 組合	5.12 月	▲ 0.04 月	▲ 76,594 円	▲ 0.02 月	436 組合	5.16 月	
	1,908,510 人	1,556,525 円				884,018 人	1,633,119 円	
季別	1,971 組合	2.61 月	▲ 0.02 月	▲ 38,912 円	▲ 0.02 月	228 組合	2.63 月	
	1,218,133 人	751,087 円				67,567 人	789,999 円	

※〈月数〉集計と〈金額〉集計では集計対象組合が異なるため、集計結果は整合しない。

4. 要求状況 【注】率は少数第1位未満を四捨五入しており、計と一致しない場合がある

集計組合 計	2019要求(2019年6月7日公表)		2018要求(2018年6月11日公表)	
	組合数	率	組合数	率
要求を提出（賃金に限らず全ての要求）	8,044 組合	82.6 %	8,132 組合	83.8 %
うち、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求	6,641 組合	65.5 %	6,817 組合	69.3 %
要求検討中・要求状況不明	1,403 組合	17.4 %	1,315 組合	16.2 %

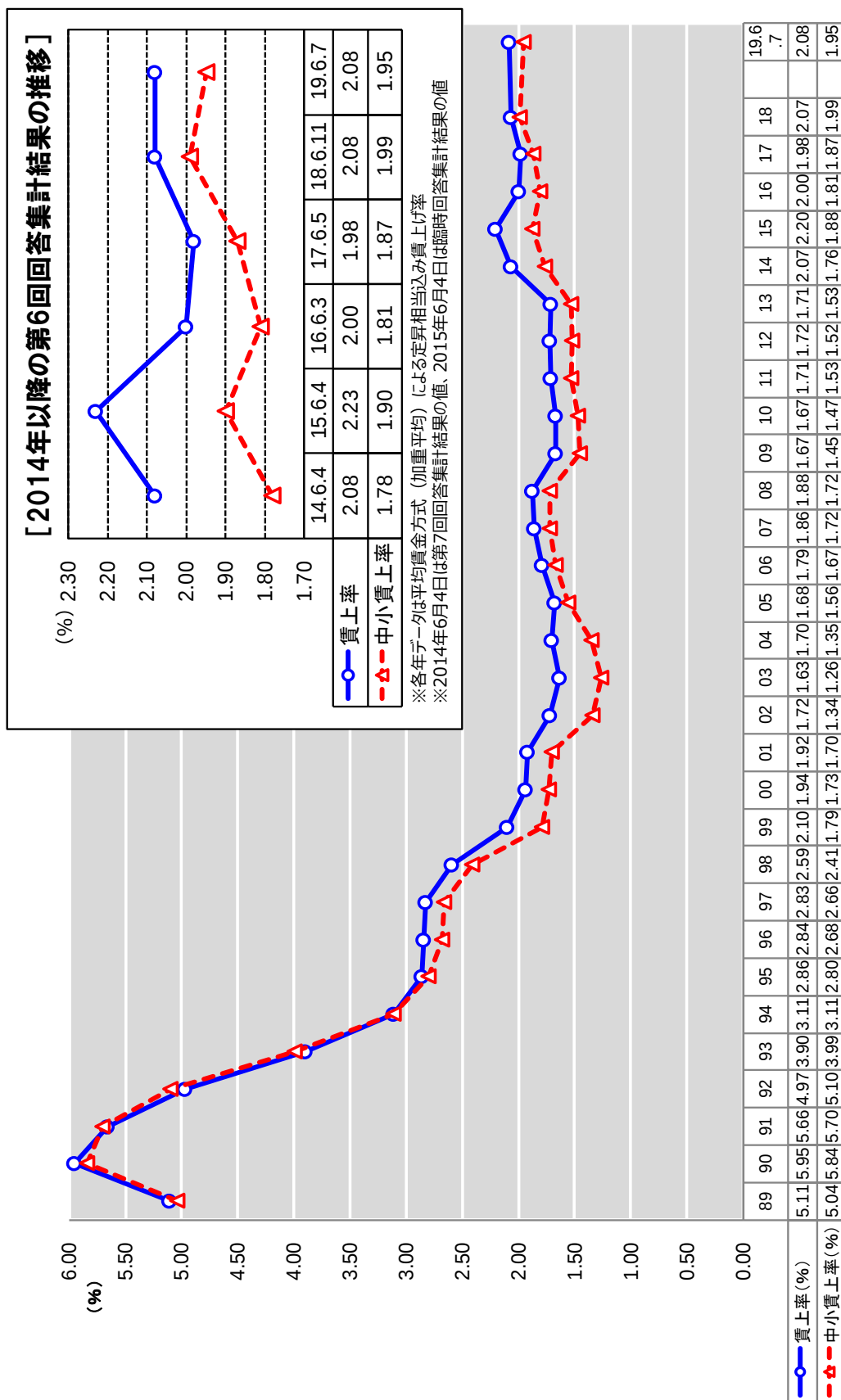


添付資料：

- | | | |
|--|------------|------------|
| 1. 平均賃金方式 | 2. 個別賃金A方式 | 3. 個別賃金B方式 |
| 4. 非正規賃金（時給・月給） | 5. 夏季一時金 | 6. 初任給 |
| 7. 割増率 | 8. 各種取り組み | |
| 9. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しと男女平等の推進に向けた具体的な取り組み内容 | | |

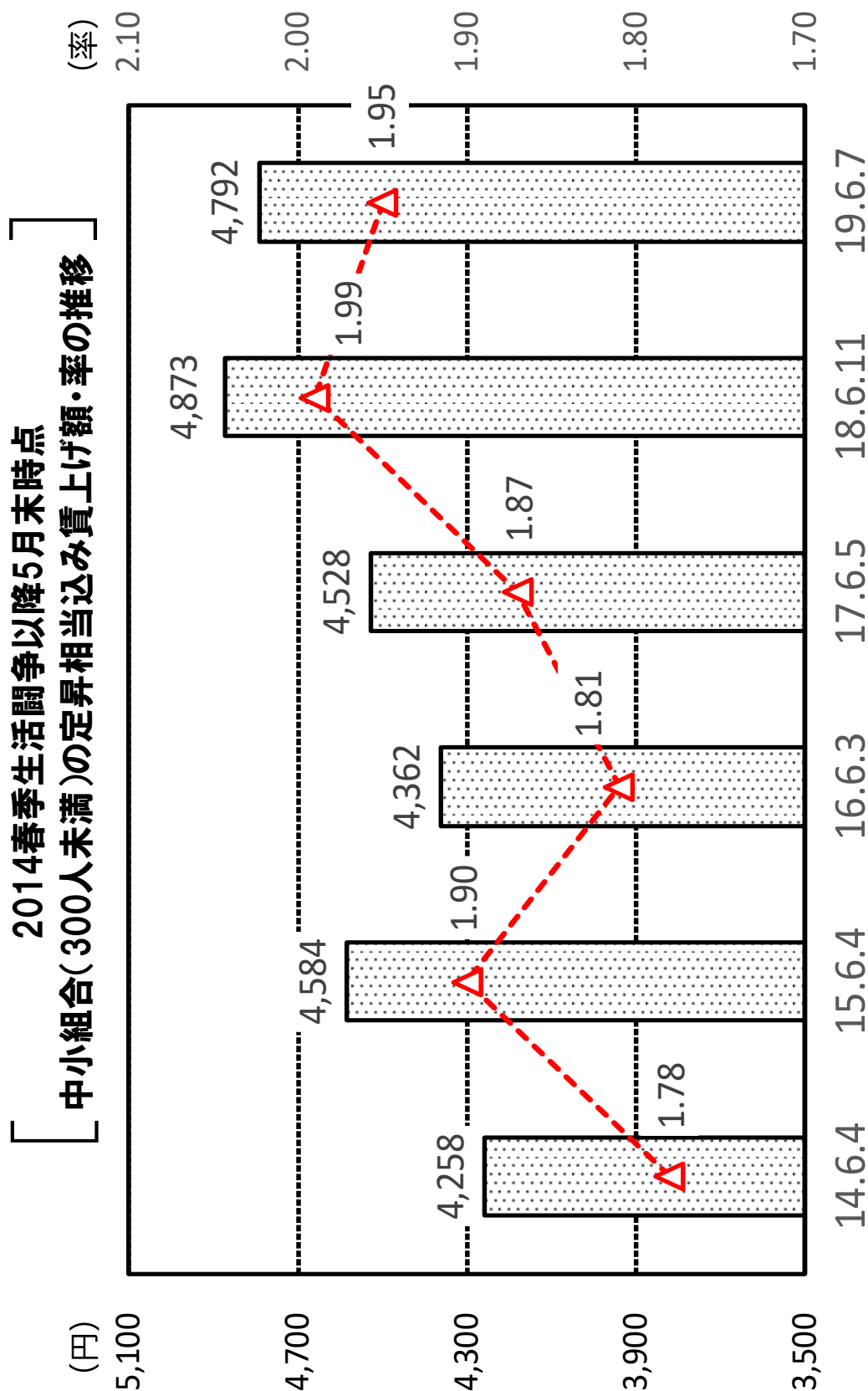


平均賃金方式での賃上げ状況の推移(連合結成以降)



(注) 1989～2018年のデータは、すべて6月末時点の最終集計結果。





※各年データは平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上げ額・率



労働条件に関する2019春季生活闘争および通年(2018年9月～)の各種取り組み

要求事項		要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)
		2019. 6. 7公表		2018. 6. 11公表	
1. すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し／ワークルールの取り組み					
(1) 長時間労働の是正					
● 36協定の点検や見直し		1,523 件	568 件	1,456 件	687 件
上記の内訳：次のa)～c)について取り組んだ件数をカウント。					
a) 3 6 協定は、「月45時間、年360時間以内」を原則に締結する。		269 件	114 件	474 件	365 件
b) やむを得ず特別条項を締結する場合においても、年720時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。		225 件	58 件	463 件	383 件
c) 休日労働を含め、年720時間以内となるように取り組む。		259 件	109 件	449 件	357 件
● 時間外・休日割増率引き上げの取り組み		786 件	141 件	665 件	141 件
● 年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		1,706 件	755 件	1,473 件	708 件
上記の内訳：次のa)～b)について取り組んだ件数をカウント。					
a) 職場における取得状況等を把握し、労働者が全員偏りなく年次有給休暇が取得できるよう、取得5日未満者をなくす取り組みを行う。		662 件	471 件	— 件	— 件
b) 年次有給休暇100%取得をめざし、計画的付与の導入などの方策について、労使間で協議等を行う。		577 件	430 件	— 件	— 件
● インターバル規制の導入に向けた取り組み		670 件	179 件	315 件	163 件
● 事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み		904 件	349 件	654 件	183 件
● 事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況など）		717 件	210 件	667 件	173 件
● 労働安全委員会の設置など労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み		591 件	90 件	295 件	24 件
● その他長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み（※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入）		974 件	170 件	1,699 件	549 件
(2) 非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み					
① 雇用 安定	● 正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	842 件	332 件	762 件	171 件
	● 無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇止め防止と当該労働者への周知徹底	920 件	407 件	1,226 件	692 件
	● 派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化、ルール化の取り組み	261 件	246 件	324 件	230 件
② 処 遇 改 善	● 同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善 次のa)～e)について、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者など、雇用形態にかかわらず不合理な差別がないか、点検もしくは改善した件数をカウント。				
	a) 一時金支給の取り組み	799 件	229 件	583 件	220 件
	b) 福利厚生全般及び安全管理に関する取り組み（点検、分析・検討、是正等の取り組み）	714 件	285 件	477 件	87 件
	c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応	471 件	19 件	471 件	58 件
	d) 育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み	412 件	67 件	256 件	13 件
	e) 教育訓練など、その他処遇改善に関する取り組み（※上記具体的な取組内容が不明な場合もこちらへ記入）	728 件	191 件	742 件	131 件
	● 再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み	931 件	272 件	657 件	285 件

労働条件に関する2019春季生活闘争および通年(2018年9月～)の各種取り組み

要求事項	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)	要求・取組 件数 (交渉単位)	回答・妥結 件数 (交渉単位)
	2019. 6. 7公表		2018. 6. 11公表	
(3) 障がい者雇用に関する取り組み				
● 障がい者雇用率の把握と法定雇用率達成に向けた取り組み	450 件	326 件	255 件	171 件
● 障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検・見直し	397 件	294 件	83 件	18 件
(4) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み	280 件	164 件	189 件	101 件
※ 疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休職・勤務制度の導入などの取り組みをカウント				
2. 男女平等の推進				
(1) 男女間の賃金格差是正に向けた取り組み				
● 男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み	582 件	107 件	541 件	93 件
● 生活関連手当での「世帯主」要件廃止や、女性のみに証明を求める等の見直しに関する取り組み	23 件	2 件	10 件	1 件
(2) 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の定着・点検				
● 男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み	408 件	163 件	234 件	83 件
● 合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正	47 件	8 件	21 件	0 件
● 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについての検証と是正	44 件	3 件	36 件	9 件
● 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進捗の有無を確認する取り組み	430 件	365 件	411 件	359 件
● 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた何らかの要求・取組（※上記具体的な取組内容が不明な場合はこちらへ記入）	116 件	73 件	384 件	342 件
(3) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み				
● 職場実態の把握と事業主が講ずべき措置も含めたハラスメント対策についての労使協議	315 件	208 件	— 件	— 件
● あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み（セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、パワハラ、ジェンダー等、同性間も含む）	66 件	7 件	— 件	— 件
● 「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用した就業環境改善に向けた取り組み	39 件	0 件	24 件	4 件
● ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者の職場における支援のための環境整備	8 件	0 件	— 件	— 件
(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備				
● 育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	812 件	395 件	828 件	407 件
● 男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	336 件	229 件	279 件	247 件
● 両立支援のための相談窓口設置に向けた取り組み	150 件	113 件	170 件	119 件
● 不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	82 件	29 件	42 件	12 件
(5) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進				
● 次世代育成支援対策推進法にもとづく点検、行動計画の策定、取り組みの点検	323 件	256 件	400 件	357 件

—:2018年では調査していない項目

★:2018年と設問の表現は異なるが内容はほぼ同じ

**2019春季生活闘争および通年(2018年9月～)における
「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しと男女平等の推進に向けた具体的な取り組み内容**

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
----------------	--------------	------

1. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

(1) 長時間労働の是正に向けた取り組み			
36協定の点検と見直し	36協定の点検、特別条項上限時間の見直しなど	36協定の特別条項を「月100時間 年600時間」から「月80時間 年450時間」に見直し	前進あり
		取り組みをさらに進めるために労使委員会を充実させ、労使一体となった協議を継続	妥結
		労働時間管理制度の周知、労働時間の適正管理について労使で協力して取り組む	妥結
		特別条項の上限時間の引き下げ	妥結
		時間外・休日労働協定指針を示し、2018年度の職場状況や実態を突き合せのうえ、協定を締結した。 2019年度の締結にあたっては、社会的な「長時間労働の是正」への要請を踏まえ、2018年度協定より引き下げた時間数の設定を行うことや、改正労働基準法を踏まえ、特別条項については対象となる業務内容を具体的に把握し、限度時間を意識した時間数で締結することを確認している。	締結済
時間外・休日割増率引き上げ	割増率の引き上げ	割増率を月60時間以内30%、60時間超50%、休日50%へ引き上げ	前進あり
		時間外労働・休日労働・深夜労働の割増率の改正	交渉中
		1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増率を50%に引き上げ	交渉中
		時間外・休日割増率の基礎単価の見直し	妥結
年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の計画的取得の促進、計画休暇制度の導入・充実	上期3日、下期3日の取得ができるよう、月度勤務計画立案時に取得計画日を記入	妥結
		計画年休制度の付与日数の拡大(5日)および休暇を取得しやすい環境の整備	妥結
		計画年休の労使協定の締結	妥結
		年次有給休暇の計画的付与を一日増とし年2日とする	妥結
	年次有給休暇制度の充実	年次有給休暇の入社時付与を15日に変更	妥結
		3連続の年始休暇以外に4連続休暇を年1回以上完全取得するよう制度化	妥結
		2連休以上の連休を上期・下期各1回、誕生月の有給休暇付与制度導入	妥結
		有給休暇の日数拡大(20日→22日)	妥結
		年5日を限度とする時間単位年休の導入	妥結
		新入社員の年次有給休暇付与日数を20日に拡充	妥結
		半日有給休暇制度の導入	妥結
		新入社員には本採用時にストック休暇5日を付与	妥結
		有給休暇積立制度の導入	継続協議
		積立有給休暇制度の改定 積立日数 30日→40日(家族の介護看護にも使用可能に)	妥結
		一斉有給休暇日2日設定	妥結
		若年層への年次有給休暇の付与日数の増加	妥結
	その他、休暇取得促進に向けた取り組み	安全衛生委員会にて個人ごとの取得状況を確認し、取得推奨日を設けるなど、5日以上の取得を確実に実行する	前進あり
		労基法改正により年休取得日数5日が義務化されることに対し、労使で意見交換及び就業規則の改定を行う	継続協議
		休暇取得を含めた勤務管理やマネジメントスキル向上に資するマネジメント層への研修実施	妥結
		2022年度取得率100%に向けて目標を設定(2019年度目標:全員14日以上/年)	前進あり

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
インターバル規制の導入	インターバル規制の導入、時間の延長	インターバル規制11時間の導入	妥結
		インターバル8時間を10時間に拡充	妥結
		勤務間インターバル制度など、休息時間を確保できる制度の導入に向けた取り組み	一部前進あり
	勤務間インターバル制度に関する労使協議の開催	勤務間インターバル制度の実績を踏まえた上で今後の在り方を労使委員会で協議	前進あり
すべての労働者の労働時間管理・適正把握	労働時間管理・把握に向けた取り組み	厚労省の「勤務時間に関するガイドライン」で例示された時間の取扱について、法令・ガイドラインに即した適正な扱いになるよう、労使で協議し事業所の実態調査を実施	継続協議
		労働時間の適正把握に向けて、各企業労使で専門委員会の設置などについて交渉	一部組合で合意
	みなし労働者に対する取り組み	営業外勤職のみなし労働を廃止	継続協議
	裁量労働制にの適正運用に向けた点検	裁量労働制の適正運用の点検	妥結
働く職場の安全衛生法令に基	安全対策に向けた取り組み	安全衛生委員会の確立と定期開催の実施	前進あり
	安全衛生の取り組み	健康診断項目の拡充	交渉中

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み	所定労働時間の縮減、休日数の増加等の取り組み	「年間所定1,920時間、所定休日109日」→「年間所定1,890時間、所定休日113日」へ改定	妥結
		営業時間の短縮を51店舗で実施予定	妥結
		路面店に限り2020年1月1日・2日は休業、2019年12月31日の閉店時間は店舗毎に決定	妥結
		元日休業以外に最低1日の店休日を設定	妥結
		所定内労働時間を7時間に変更	妥結
		所定労働時間を10分短縮(8時間⇒7時間50分)	妥結
		年間休日数を120日から122日(閏年は123日)にする。	妥結
	休暇制度の充実にに向けた取り組み	多目的休暇日数を3日間から5日間とする。	妥結
		メモリアル休暇制度の計画日数を1日増やし、連続利用の制限を廃止する	妥結
		アニバーサリー休暇の取得促進	継続協議
		リフレッシュ休暇の利用範囲拡大についての労使協議会設置	妥結
		5日の災害有給休暇の新設	妥結
		積立有給使用条件にボランティア活動時および自然災害による被災時を追加	妥結
		・同居家族の感染症罹患時における休暇制度の新設 (小学校3年生修了までの子が、感染症に罹患し、その看護・看病等のために本人が休務する場合、1年度につき5日まで特別公休を受けられることとする)	妥結
	長時間労働の改善に向けた取り組み	労働時間の適正な把握・過重労働の防止 ・正確な勤務管理入力徹底 ・午後8時の完全退社の徹底 ・長時間労働の改善・休暇取得促進の取組みに対する人事評価への反映 ・端末利用制限の強化 ・業務効率化および業務量削減を通じた時間外労働時間の削減 等	妥結
		ワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800時間体制を確立することとし、次の事項を要求 ① 使用者の責務としてICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに行うよう措置すること ② 超過勤務の上限規制については、他律的業務の区分及び上限時間を超えることのできる「上限時間の特例」業務の厳格な適用について適切に指導すること	継続協議
		(1) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること (2) 全体として超過勤務縮減のための体制を確立し、使用者の責務としてICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、職員の勤務状況の把握に努めること。あわせて、各府省における取組状況を把握し、必要な措置を講じること (3) 超過勤務命令の上限時間が規定で定められることを踏まえ、新たに超過勤務縮減目標等を設定し、上限規制の特例の厳格化を含むより実効性のある超過勤務縮減策を直ちに実施すること	継続協議
		ノー残業デーの設定	継続協議
		フレックスタイム制の導入	妥結
	労使協議の充実	労働時間適正化委員会を適宜実施し、過重労働抑制に努める。	前進あり
		働き方改革に向けた検討委員会の立ち上げ	妥結
		総労働時間短縮に向けた推進計画を各企業労使で確認	一部組合で合意
		休日出勤における振替休日・代休・休日出勤手当の運用ガイドライン策定に向けた労使協議設置	妥結
		年間総労働時間短縮検討委員会における労使での取り組みを継続(有給休暇の取得率向上、時間外労働の削減、業務の平準化、年間休日の増加)	妥結
	時間外労働上限規制の周知徹底	全従業員に説明会を実施	前進あり
	「労働時間の適正管理の徹底」「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」「ワークルールの遵守」に向けた労使共同宣言の締結や取り組みの確認	2単組で要求し、1単組は「労働時間の適正管理の徹底」「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」について、労使で共同宣言を締結することを確認した。1単組では、ワークルールや労使で締結した協定を順守する職場風土を労使で構築していくための具体的な取り組みについて確認した。	妥結

要求・取り組みの具体的な内容		回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
(2) 非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み			
無期労働者正社員化への転換促進および派遣労働者の受入れに関する交渉および協議	無期転換促進の取り組み	無期転換の権利を有する労働者が無期転換を申し込む場合は、直ちに無期契約へ進める	交渉中
	正社員化に向けた取り組み	無期労働契約転換後は正社員とする制度をもとめる	一部組合で合意
		地域社員・常勤パート社員の正社員化推進	妥結
	登用資格の拡大、制度の充実	正社員登用試験等に向けて、必要な動機付けと研修機会の実施	妥結
		2単組で要求し、1単組で登用基準の見直しを確認した。	妥結
派遣労働者の受入れに関する交渉および協議	「派遣労働者受け入れに伴うチェックリスト」による職場の点検活動を138単組にて行った。	その内、119単組で対応が進んだ。	前進あり

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善	一時金支給の取り組み	契約社員およびパートタイマー社員の賞与5万円+αを支給	妥結
		契約社員の一時金支給月数に関する労使協議会設置	妥結
		各単組で要求を行い、具体的には制度化もしくは昨年実績を上回る要求を掲げた単組は10単組、昨年度実績での要求は4単組。結果、要求通りは5単組、要求月数の回答は得られなかったが昨年を上回る回答は5単組、要求通りとはならず昨年実績と同水準が4単組。また、制度化については3単組の一部雇用形態で実現していなかったが、1単組で実現した。	妥結
	福利厚生全般および安全管理に関する取り組み	パートの災害補償(通勤途上災害、業務上災害)について、正社員と同様に待機期間3日間は、法定給付+会社給付として40%支給、それ以降は法定給付+20%の給付とする。	妥結
		契約社員の介護・看護休暇を正社員と同内容で付与	妥結
		パートタイマーの慶弔休暇を正社員と同様の基準で付与	妥結
		パートタイマー、契約社員の私傷病休職を正社員と統一	妥結
		無期雇用のパートタイマーの各種休職制度を正社員と同様のものとする。病気休職手当も正社員同様に傷病手当金給付満了後(または無休開始後から)基準内賃金の60%を給付する(最大1年3か月)。失効年次有給休暇制度については無期、有期に関わらず社員と同様の失効年次有給休暇制度とする	妥結
		社員にあるストック休暇(年次有給休暇の積立)制度をパート社員、契約社員にも導入	妥結
		2019年4月より嘱託組合員全員へカフェテリアポイント制度を正社員同様に適用	妥結
		パートタイマーの慶弔見舞金を正社員と同様の内容とする	妥結
		・無期転換及び無期転換高齢再雇用社員が育児休業を取得できる子の年齢を1歳半から3歳未満に拡大 ・無期転換及び無期転換高齢再雇用社員が介護休業を取得できる期間を93日から通算183日に拡大。また引き続き介護が必要な場合、一年以内の取得も可能。	妥結
		無期雇用職種の福利厚生諸制度の拡充(特別休暇の新設、普通休暇の有効期間・付与日数の拡充、勤務地変更の特別取扱の新設等)	妥結
		特別休暇について正社員と同等にする	妥結
		①年休積立の積立日数を最大10日から20日に拡大し、契約社員にも適用する。 ②契約社員の年次有給休暇の付与開始時期を、勤続6か月時点から勤続3か月時点に改定する。	前進あり
		疾病時給休暇制度を非正規社員にも適用する。	妥結
		半日有給休暇制度の導入(正社員と同条件)	前進あり
		慶弔休暇の新設(正社員と同様)	前進あり
		インフルエンザ予防接種の費用負担	前進あり
		生理休暇を正職員と同様の制度とする要求。 生理休暇2単組で要求。1単組で要求通りの回答を得た。	妥結
		私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様の制度とする要求。 14単組中9単組ですでに実現しており、4単組(1単組は関連会社)で要求した(1単組は継続協議中)。結果、1単組で要求通りの回答、1単組で一部改善となった。	妥結
		年次有給休暇付与日数・特別休暇を正職員と同様とする要求。 4単組で要求し、2単組で要求通りの回答、1単組で一部改善となった。	妥結
		永年勤続表彰制度(10年、20年、30年勤務した職員に対して休暇や報奨金を支給する制度)を正職員と同様とする要求。 5単組(2単組は関連会社においても要求)で要求し、1単組が要求通り、2単組が一部要求通り(費用補助は同一となっていない)、2単組が継続協議となった。	妥結 継続協議
	賃金改善に向けた取り組み	パートタイマーの人事考課制度の見直しを行い、昇給対象者の割合を50%から80%へ改善	妥結
		パート(時間給)社員の評価・昇給制度の見直し 評価期間・昇給額の見直し	妥結
		パートタイマーの時間外勤務の割増率を25%から30%に改定	妥結
		再雇用、期間従業員、パート・アルバイト、派遣全体で578組合が賃上げを始めとする処遇改善に取り組み、165単組が進展有り。残りは継続協議中。	妥結または 継続協議
		月額500円の賃金引き上げ	妥結
		地域正社員(無期契約社員)昇給制度導入	前進あり
		雇用形態に応じ時給10～30円改善	前進あり
		契約社員・パート賃上げ1.66%相当	前進あり

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善（続き）	諸手当等の拡充に向けた取り組み	契約社員、嘱託社員の子供手当を正社員と同水準（子女1人につき15,000円）で新設	妥結
		パートタイマーに正社員と同様の家族手当を適用	妥結
		無期雇用契約に転換した期間雇用社員に扶養手当を支給	妥結
		時間給社員に対して ・幼稚園(2年間) 19円(月額上限3000円) ・小学生(6年間) 31円(月額上限5000円) ・中学生(3年間) 50円(月額上限8000円) ・高校生(3年間) 63円(月額上限10000円) ・短大、大学生(2年・4年間) 125円(月額上限20000円) の子女教育手当を支給	妥結
		諸手当（子ども手当等）を正職員と同様の制度とする要求。3単組で要求し、1単組で要求通り、2単組で継続協議となった。	妥結 継続協議
	確定拠出年金制度の拡充に向けた取り組み	確定拠出年金を職種限定社員、地域限定社員にも導入	妥結
		確定拠出年金制度を契約社員に導入	妥結
再雇用者（定年退職者）の処遇に関する取り組み	賃金、一時金、諸手当等の改善に向けた取り組み	541組合が賃上げを始めとする処遇改善に取り組み、130単組が進展有り。残りは継続協議中。	妥結または継続協議
		再雇用者時給10円引上げ	妥結
		賃金水準の底上げを含めた再雇用制度の改定を行うことで合意。	妥結
		再任用職員の給与制度等について、その経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して改善することとし、十分な交渉・協議、合意に基づいて改善することを要求。 他企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務員における再任用制度の運用状況を踏まえつつ、引き続き再任用の給与の在り方について必要な検討を行っていきたいと回答。	継続協議
		62歳まで定年時の賃金水準を維持	妥結
	福利厚生全般の取り組み	傷病休暇・介護休暇の取得日数の拡大(2日⇒5日)	妥結
		60歳越え契約社員等の特別休暇(忌引)について正社員水準に見直す。	前進あり
		勤続奨励金の改善	妥結
	定年延長の取り組み	65歳から70歳へ定年延長	妥結
		60歳から65歳へ定年延長	妥結
		無期パートタイマーの定年年齢を現行60歳から1年で1歳ずつ延ばし65歳とする	妥結
		定年延長の検討も含めた再雇用制度に関する検討委員会を立ち上げ協議を進める	継続協議
	その他、処遇改善に向けた取り組み	60歳以降の「働きがい」について、労使「働きがい」推進委員会で協議する。	妥結
		60歳以降の新たな働き方の実現に向けた労使委員会の設置	妥結

要求・取り組みの具体的な内容		回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
(3) 障がい者雇用に関する取り組み			
障がい者雇用率の達成に向けた取り組みと法定	法定雇用率2.3%に向けた雇用促進と定着促進の取り組みを176単組で行った。	その内、137単組で前進が見られた。	前進あり
	障がい者雇用率の把握と法定雇用率達成に向けた取り組み	全単組で、障がい者雇用の促進に係る実態調査結果(2018年6月1日)」を共有し、現在の障がい者雇用の状況や具体的な採用計画等の取り組みについて報告を求める取り組みを展開した。また、雇用契約・就労実態の検証に加えて、業務内容や処遇等についても労使協議課題とするよう求め、その際には人事・賃金制度を含め、諸労働条件には公正・公平な処遇を求め、障がい者雇用を理由とした不利益扱いになっていないか検証することとした。1単組では2019春闘において、障がい者雇用に係る環境整備に向け、労使で方針を策定することを確認した。	継続協議
障がい者雇用に関する点検・見直し協	障害者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する研修などを適切に実施すること。	第1次選考を統一的に行う障害者選考試験を実施したほか、フレックスタイム制の柔軟化等を実現するための規則等の改正や、「合理的配慮に関する指針」の発出等の措置を行った。各組織に対して、引き続き適切に対応するよう必要な指導を行っていきたい。	継続協議
	障害者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する理解を促進するため、必要な協議を行うこと。	障害者が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備や、職員の理解促進に取り組んでまいりたい。	継続協議
(4) 治療と職業生活の両立支援に関する取り組み			
備病多様な治療と仕事の両立が可能な導入となる職場環境の整備	病氣有給休暇、治療と職業生活の両立支援制度の整備・拡充	「仕事と治療の両立における短時間勤務規程」の導入	妥結
		病氣有給休暇の積立上限を20日から30日に拡充	妥結
		積立有給休暇の取得要件を緩和し、病氣休暇復職後に1日単位で使用できること、別居家族の介護・看護を対象に	妥結
		家族の介護や看護の際の時間帶有給取得制度化	妥結
		・治療のための短時間勤務、時差勤務制度の導入 ・傷病休暇の半日取得	妥結
		時間単位年休の導入	妥結
		短時間勤務職の転換要件について、介護に加え、「育児及びがん治療」を追加し、年齢要件を撤廃	妥結
		両立支援制度の周知やロールモデルの紹介	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容		回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
(5) 「働き方の見直し」に関するその他の取り組み			
その他の取り組み	健康経営に関する取り組み	スポーツ活動支援金制度の新設	妥結
		禁煙外来を希望して治療を実施する者に治療費の一部を補助、健康増進目標を公表して目標を達成した者に共済会が報奨金を支給	妥結
	ひとり親の処遇改善に向けた取り組み	ひとり親で家族手当対象である満22歳以下の子女を残して転居を伴って転勤している者に、単身赴任者と同等の帰省旅費を支給	妥結
	悪質クレーム対策	対応マニュアルの周知の取り組みを実施	妥結
		未然防止、初動対応、継続対応全ての面で、被害に遭った従業員を守ることを基本として、本社が十分なサポートを行う	妥結
		社内相談窓口の設置を検討	妥結
		各地域に配属されている渉外部長への相談体制が整備されていることを周知	妥結
		現在の協定書を改定し、社内のハラスメントと同様に顧客からのハラスメントも対応	妥結
	人材育成の強化	新卒入社時5年目までの教育体系の整備、育成計画ではキャリアマップを作製しOJTシートを活用して成長を支援	妥結
	柔軟な働き方の実現に向けた制度導入の検討	フレックスタイム、テレワークの制度化に向けた勉強会の開催および試運用開始	前進あり
		「フレックス、選択型シフト勤務、変形労働」のトライアル導入	前進あり
		全職種に対する時差勤務制度の導入	妥結
		2019年度4月からテレワーク制度の導入	妥結
	組合員の健康維持・増進が図られる環境の整備	① 有所見率の低下のため、健康ポータルとポイントプログラムを導入する。 ② カウンセラーによる全社員面談により、メンタル疾患発症者の減少を図る。	前進あり
	社員の健康維持・増進につながる健康経営の一層の推進	インフルエンザ予防接種を受ける場合、年1回、一回当たり上限3,000円の実費補助を行う。 ① 働き方改革と健康経営をより推進させるために、「働き方改革・健康経営推進グループ」を新設する。 ② 社員が安心して相談できる体制づくりの推進と、看護師増員による体制拡充を図る。 ③ 「健康ポータル」「ポイントプログラム」などの導入により有所見率の低下を図る。	前進あり
	働き方変革の推進によって生じている課題の解決につながる職場環境の整備	時間や場所にとらわれない働き方の実現による生産性向上を目指し、社内システム改革を推進する。 また、その定着のためにも各種勤務制度について必要な改定を行う。	継続協議
		オフィススペースの利活用および、既存のテレワーク勤務制度の浸透と定着を進める。	継続協議
	労働協約の締結	すべての組合で労働協約を締結する	前進あり
	労災上積み補償	死亡・1～3級3000万円	交渉中
	大規模自然災害発生時における社員・組合員の健康確保に向けた態勢整備	2018年度に相次いで発生した大規模自然災害対応への経験・課題を踏まえた対応の実施	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
----------------	--------------	------

2. 男女平等の推進

(6) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み			
あらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み	ハラスメント対策に向けた実態把握、体制整備	ホットラインなどの相談体制をより機能させるとともに、教育・啓発を継続して取り組む	妥結
		ハラスメントの申し出に対応する管理者教育を計画	妥結
		職位ごとの社内研修を実施	妥結
		部署別の研修実施、リーフレットを新たに作成・配布、相談専用メールアドレスの設置、行為者に対する再発防止社外研修への派遣	妥結
		管理職研修として、労務管理教育の中にハラスメント教育を組み込み実施	妥結
		ハラスメントに対する企業トップからのメッセージやガイドライン、既存の窓口などの再度周知を社内イントラにて実施	妥結
		ハラスメント撲滅と働きやすい職場の実現に向けた「ハラスメント撲滅労使共同宣言」を労使で発信、ハラスメントにおける社内ルールとして2020年上期に規則の新設	妥結
		管理職へのハラスメント防止教育制度を導入	妥結
		全体での理解促進と現状を把握しての早期教育及び継続的な教育プログラムの策定、規則の制定	取り組み中
		パワハラ防止措置法制化の動向を踏まえた就業規則の見直しに向けた検討の推進	妥結
	ハラスメントについて、必要な対策を着実に実施すること。	労使による「ハラスメント対策委員会」の設置について、5単組で要求し、1単組で「ハラスメント対策協議会」の設置を確認し、4単組で設置に向けて協議を進めることを確認した。	継続協議
		マネジメント層へのハラスメント防止に向けた教育の実施	妥結
		心の健康づくりをはじめとした健康管理対策やハラスメント対策の推進については、共通の課題として、これまでも積極的に取り組んできた。セクシュアル・ハラスメントの防止については、外部の者からの相談窓口を人事院に設置することや、幹部職員、課長級職員への研修実施の義務化などの措置を講じることを予定している。また、職場におけるパワー・ハラスメント防止対策について検討するため、有識者による検討会を設置し、その第1回の会議を3月11日に開催した。引き続き健康安全対策の取組を進めていきたい。	継続協議
		働き方を多用かつ柔軟に選択できる環境整備	同性パートナーとの特別休暇(社員の結婚)を取得可能に改正
(7) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備			
男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	育児・介護施策のさらなる充実と働く環境整備	正社員の育児休業復帰後の昇給時に、当該の減号俸を全回復する。また育児部分休業、介護休業、介護部分休業の取得時の減号俸を廃止	妥結
	男性育児休業取得率の向上に向けた取り組み	男性社員の育児支援制度の利用状況や制度を利用しやすい職場環境に向けた取り組みを労使委員会で協議	継続協議
	配偶者出産特別休暇拡大(2日→3日)	配偶者出産特別休暇拡大(2日→3日)	妥結
	多様な価値観・働き方の実践に向けた環境整備	男女問わず参加可能な育児関連セミナーの開催などを通じた男性の育休取得促進	妥結
	・ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度を改善・拡充することとし、休暇・休業制度の利用実態を検証し、制度の改善や環境整備に努めること。 特に、家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること。 ・両立支援制度が円滑に活用できるよう、その周知をはかるとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を改善すること。	両立支援制度を含む職員の休暇、休業等については、これまで普及状況等を見ながら改善を行ってきたところであり、引き続き、関係者の意見も聴きながら必要な検討を行っていきたい。	継続協議
不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	病欠有給休暇、治療と職業生活の両立支援制度の整備・拡充	不妊治療をサポートする休職制度を新設	妥結
	再採用制度の拡充による環境整備	再採用制度及び早期役職復帰制度の対象について、がんに加え、「不妊治療」を対象に追加	妥結
	不妊治療に関する休暇制度の導入	傷病積立休暇の使途に不妊治療を追加	妥結
		保存年次有給休暇の取得事由に不妊治療を追加	妥結
		「治療と職業生活の両立」に向けて、不妊治療や私傷病欠勤・休職制度との整理を含め、業態共通テーマとして、中央労使間(産別と業界団体)で協議を進めている。	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容		回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
(8) 「男女平等の推進」に関するその他の取り組み			
その他の取り組み	育児・介護等に関わる制度の整備・拡充の取り組み	産前産後休暇について473単組、育児・介護休暇について486単組が要求。	継続して取り組む
		育児休暇対象期間延長(小学校3年→小学校6年)／育児短時間制度改定／育児に関する保存有給休暇の日数拡大	妥結
		1.育児のためのの休職および短時間・時差勤務に関する基準の見直し(小学校進学前から小学校4年進級前へ変更) 2.子の看護休暇の制度拡大(小学校進学前から小学校4年進級前 一人5日、二人以上10日、無給から有給へ変更)	妥結
		子の看護休日および介護休日の5日(有給)について時間単位の取得を認める。	妥結
		在宅勤務制度の拡充の可否も含め、柔軟な勤務体制について、労使「働きがい」推進委員会で協議する。	妥結
		育児に伴う所定労働時間の短縮措置について、2単組で要求した(現行は小学校入学まで)。具体的には、1単組で「小学校卒業まで」、1単組で「小学校3年生まで」。結果、1単組(「小学校3年生まで」)で要求通り、1単組で「小学校2年生まで」に拡大した。	妥結
		介護休業中の社会保険料について、規定の各期間内に復職した場合に会社が負担	妥結
		人事部に介護に関する相談窓口を設置	妥結
		積立年次有給休暇の適用を拡大し、配偶者の出産休暇を追加	妥結
		短期育児休職制度を新設(最長2週間・100%有給・満3歳まで)	妥結
		子育て支援手当として子供1人につき10,000円を支給、子女が結婚する際に3日間の特別休暇を付与	妥結
		子育て支援手当として月額10,000円支給	妥結
		育児休業給付金と賃金月額×80%との差額を会社が保障	妥結
		1.「子の看護休暇」の対象期間を延長し、「中学校就学の始期に達するまで」とする 2.「孫の看護休暇」を新設し、期間は「中学校就学の始期に達するまで」とする 3.「育児短時間勤務」の対象に「孫」を追加する 4.「所定時間を超える時間外労働を免除」する対象に「孫」を追加するとともに、対象期間を延長し、「中学校就学の始期に達するまで」をする	妥結
	短時間勤務制度の整備・拡充の取り組み	介護を事由とした短時間勤務制度の導入、育児を事由とした短時間勤務制度のパターン追加による、柔軟な働き方の選択肢の増加	妥結
		育児短時間勤務制度の適用について小学校未就学児から小3まで拡充	前進あり
男女平等参画推進の取り組み		ポジティブ・アクションの促進	交渉中
		女性活躍推進法にもとづく実態把握	交渉中
女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進捗の有無を確認する取り組み		全単組で2018年度の取り組み(進捗状況)について点検を行った。そのうえで、自組織における行動計画の具体的な取り組みの推進や見直し等、必要な対応について協議した。	継続協議
次世代育成支援対策推進法にもとづく点検、行動計画の策定、取り組みの点検		全単組で2018年度の取り組み(進捗状況)について点検を行った。そのうえで、自組織における行動計画の具体的な取り組みの推進や見直し等、必要な対応について協議した。	継続協議