

## 2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構 成 組 織 名	損保労連
方 針 決 定 日	2024年3月6日
要 求 提 出 日	2024年3月7日
回 答 指 定 日	2023年5月22日(予定)

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	春闘は、適切な成果を勝ち取る賃金交渉にとどまらず、直面する課題や必要な環境整備も含めて労使が健全な危機感の下で徹底的に論議を重ねていくことで、今後、組合員が働きがい・やりがいを実感しながらさらなる付加価値高い働きを実践し、将来の労働諸条件の維持・向上の前提となる産業の健全な成長・発展につなげていくといった好循環を実現することが重要と考えます。 こうした認識のもと、私たちを取り巻く環境の変化と現在の職場の実態をふまえ、「賃金水準の中長期的な維持・向上」および「創造性豊かな働きにつながる環境整備」をめざす取り組みを徹底的に展開します。
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	・Ⅲ-2.「長時間労働の是正」に記載した対策の一つとして、「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向けた取り組みを展開する
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	・単組の発言力・交渉力の向上を図るべく、共闘の意義を確認したうえで、産別共通の考え方・理念のもと単組が主体的に要求する共闘態勢を構築 ・また、単組が確信を持って策定した要求に対し、経営が誠実に回答しない事態が生じた場合などに産別として単組を支援できる態勢の構築が必要との結論に至り、中央闘争委員会の設置を決定
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	月例給、時間給をはじめ、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
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	前述の要求に包含
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	前述の要求に包含
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	前述の要求に包含
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	前述の要求に包含
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	前述の要求に包含
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	前述の要求に包含

### Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>・以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。          ●組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、休暇取得の推進や「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、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」に包含。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、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」に包含。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>・(3)「月例給、時間給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む」とあわせて、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。          ●組合員一人ひとりが強みを発揮し、仕事の意義や意味を理解して主体的に働くことができる環境の実現に向けて、職場や個々の状況に応じて組合員が主体的に働き方を考え、選択できる職場風土の醸成や、各々の職場のめざす姿やその実現のために取り組むべき施策の趣旨の十分な説明、個々の活躍に向けた丁寧な対話などの効果的な支援を求めます。          ●組合員一人ひとりが産業を取り巻く環境変化を前向きに捉え、キャリアを着実に形成していくことができる環境の実現に向けて、さらなる支援を求めます。</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、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」に包含。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>・(3)「月例給、時間給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む」とあわせて、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。          ●組合員一人ひとりが多様な個性や価値観を受け入れ、組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じることで、職場内や他職場のメンバーとがお互いを認めあい、支えあい、働く場所にかかわらず、人と人とのつながりを実感できる環境の実現に向けて、「多様性の受容」の推進とコミュニケーションを大切にするマネジメントの実践を求めます。          ●組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、休暇取得の推進や「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、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」に包含。</p>
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、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」に包含。</p>
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	<p>Ⅲ-1.「月例給、時間給をはじめ、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」に包含。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。          ●組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、休暇取得の推進や「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。</p>
<p><b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動          ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み          ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備          ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>・ジェンダー平等・多様性の推進(改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法など)については、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。          ●組合員一人ひとりが多様な個性や価値観を受け入れ、組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じることで、職場内や他職場のメンバーとがお互いを認めあい、支えあい、働く場所にかかわらず、人と人とのつながりを実感できる環境の実現に向けて、「多様性の受容」の推進とコミュニケーションを大切にするマネジメントの実践を求めます。          ●組合員一人ひとりが強みを発揮し、仕事の意義や意味を理解して主体的に働くことができる環境の実現に向けて、職場や個々の状況に応じて組合員が主体的に働き方を考え、選択できる職場風土の醸成や、各々の職場のめざす姿やその実現のために取り組むべき施策の趣旨の十分な説明、個々の活躍に向けた丁寧な対話などの効果的な支援を求めます。          ・育児や介護と仕事の両立については、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。          ●組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、休暇取得の推進や「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながる対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。</p>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み

・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など

その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

・現在の私たちを取り巻く環境や職場の実態と諸課題をふまえ、以下の方針にもとづいた取り組みをあわせて展開する。  
●組合員一人ひとりが顧客に対してより一層の高品質なサービスや価値の提供ができる環境の実現に向けて、業務の多様化・高度化に応じた業務プロセスの見直しやインフラ整備をすすめその確実な定着を図るなどの業務削減・効率化のさらなる推進にくれえ、安定して業務遂行できる体制構築を求めます。