



# 2020-21 職場から始めよう運動 取り組み事例集



日本労働組合総連合会(連合)



## はじめに

コロナ禍にあって、労働相談に関わるマスコミからの問い合わせや取材が急増しています。なぜなら、労働相談に向き合うことで、今、職場で何が起きているのか、その実態が浮き彫りになるからです。

連合が非正規労働センターを設置し、本格的に非正規雇用に関わる取り組みを進めていこうとした時、多くの労働組合から「何から手を付けたいのか分からない」「先進的に取り組んでいる事例を教えて欲しい」などと言った意見が寄せられました。そこで、取り組みを進めている労働組合の事例にあたってみたいところ、まずは同じ職場で働く非正規雇用の仲間の声に耳を傾けることから始めている事例が多いことに気づきました。異なった職場での取り組みを参考にする前に、まずは同じ職場で働いている非正規雇用の仲間の悩みや抱えている課題にしっかり向き合い、浮き彫りになった実態とともに寄り添うことから始めてはどうかという提案が、この「職場から始めよう運動」の始まりでした。そしてこの運動は10年を超える継続した取り組みとなっています。

そして今、「職場から始めよう運動」には今日的な課題における大きな期待が寄せられています。その1つに2020年4月に施行された同一労働同一賃金への対応があります。同一企業・団体内の不合理な賃金格差を無くすという法律は企業内の労使の取り組みがあって初めて意義のあるものになります。ここは労働組合の出番、積極的な点検と労使交渉による格差是正をめざすことが重要と考えます。

また、この10年間に職場の状況にも変化が起きています。ジェンダー平等や外国籍労働者の人権や雇用の問題も大きくクローズアップされてきました。キーワードは多様性と包摂です。こうした視点で職場を見た時、課題が無い職場は見当たらないのではないのでしょうか。

コロナ禍で在籍出向の動きもあります。出向先での労働組合のセーフティネットを広げる取り組み、すなわち組織化が不可欠になってきます。働く仲間とのコミュニケーションを担うのは労働組合の役割です。

労働を取り巻く環境は日々変化していますが、変わらないことは、「職場が原点」、だから「職場から始めよう運動」なのです。

本冊では計22組織（連合本部含む）の事例を紹介しています。2013年から発行している事例集は通算で8冊を数え、紹介してきた構成組織、地方連合会等の取り組み事例はのべ161件にのぼります。皆さんには、手法だけに注目されるのではなく、それぞれの取り組みに対する「熱量」をぜひ共有し取り組みを進めていただきたいと思います。

ともに頑張りましょう！

2021年8月  
日本労働組合総連合会  
フェアワーク推進センター

# 目次

●はじめに	1
●組合づくり・組合加入	
事例 1 UAゼンセン   ウエルシアユニオン グループ企業の組合結成	4
事例 2 自治労   みとよ市現業ユニオン 交渉成果で広がる仲間の輪	6
事例 3 情報労連   キステム労働組合 契約社員の処遇向上から職場全体の改善を	8
事例 4 フード連合   伊藤ハム労働組合 諦めずに取り組んだエリア社員の組織化と処遇改善	10
事例 5 連合三重   三交インホテルズ労働組合・三交CL労働組合・三交コミュニティ労働組合 グループ企業3社の同時組織化	12
事例 6 連合福井   グリーンシェルター労働組合 県内初の建設業界における組合結成	14
●処遇改善・同一労働同一賃金	
事例 7 UAゼンセン   島忠労働組合 ボトムアップから始める、パート委員会による組織改革	16
事例 8 自治労   高知市職員労働組合 現場の声を重視した処遇改善	18
事例 9 電機連合   日立製作所労働組合 シニア社員の納得性を高め、意欲を持って働ける制度を構築	20
事例 10 基幹労連   大島造船労働組合 65歳への定年延長・70歳までの再雇用	22
事例 11 生保労連   大樹生命労働組合 有期雇用職の働き方に見合った制度改定・処遇向上	24
●LGBT・SOGI	
事例 12 航空連合   JAL労働組合 組合の共済給付金の対象に同性パートナーとその家族への拡大	26
事例 13 航空連合   ANAエアポートサポートサービス労働組合 春闘交渉 同性パートナーを配偶者と認定、各種社内制度の適用実現	27

●外国人労働者	
事例 14 UAゼンセン 外国人労働者の支援に向けた新体制をスタート!	28
●コロナ禍におけるオンライン活用	
事例 15 UAゼンセン オンラインを活用した定期大会や集会の開催	29
事例 16 自動車総連 特定最賃の取り組み強化に向けた情報共有システムの導入	30
事例 17 基幹労連 WEB環境整備に向けたタブレット端末配布・費用補助の支援	30
事例 18 JP労組 情報発信・つながり強化に向けたLINEやショートメールの活用、WEBアンケートの実施	31
事例 19 日教組 アンケートや調査のオンライン化	31
事例 20 情報労連 グループディスカッションや模擬団交など参加型研修のオンライン開催	32
事例 21 損保労連 会議やセミナーに加えて、情報交換会もオンライン開催	32
●連合本部の取り組み	
事例 22 連合本部 フェアワーク推進センターの取り組み	33
●参考資料	
・2020春季生活闘争および通年(2019年9月～)における 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容…	35
・2021春季生活闘争および通年(2020年9月～)における 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容…	49
・連合登録人員2021年(1～12月)	69



# UAゼンセン | ウェルシアユニオン

## グループ企業の組合結成

### ウェルシアユニオン

- 組合員数：約35,000名（2021年5月現在）
- 正社員、パート（社保・雇保加入、未加入含む）：約35,000名
- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：役員・学生アルバイトを除く全従業員

### ウェルシア薬局株式会社

- 調剤併設型ドラッグストアチェーン展開
- 従業員数：約40,010名（2021年5月現在）
- 役員（経営層）：10名、正社員：約10,000名、パート（社保・雇保加入、未加入含む）：約30,000名

### 取り組み概要

- (1) 背景**
- ウェルシアホールディングス（以下、HD）はグループ企業11社、国内2,191店舗を展開。M&A等によるグループ加盟企業が急速に増え続けており、従業員数は毎年約3,000人ペースで増加。
  - HD内には労働組合のない企業も数社あり、そこで働く従業員の労働処遇や条件、環境の向上のためにも労働組合が必要。
  - HD全体としての発展および組織防衛の観点からも、労働組合の必要性をHD経営陣も理解している。
  - 労働組合結成に向けて、上部団体（以下、UAゼンセン）と連携し体制を整え結成準備。HD経営陣へのアプローチなどの体制を整えた上で結成準備に取りかかった。

- 組織化対象**
- 【金光薬品ユニオン】**
- 組合員数：229名（男性：18.3%、女性：81.7%）（2021年3月15日現在）
  - 組合費：【正社員】基本給1.5%（5,000円上限）+上部団体加盟費825円、【パート】時給1%（2,999円上限）+上部団体加盟費325円
  - ※正社員とパート間における権利に関する違い無し
- 【金光薬品株式会社】**
- 従業員数：286名
  - 業態：岡山県内に27店舗を展開するドラッグストア&調剤薬局
  - その他：2019年にウェルシアグループへ加入

### (2) 経過

- 2020年1月
 

**HD経営陣へのアプローチ**

新年挨拶を兼ね、2020年の活動について意見交換を行う中で、グループ内未組織企業の金光薬品（株）組織化についてアプローチ。
- 2020年4月2日
 

**UAゼンセン組織局と打合せ**

これまで金光薬品（株）に企業訪問していたUAゼンセンと連携。組織化にあたっての方向性を確認。

上部団体、HD経営陣と連携し、万全の体制のもと組織化に着手したよ！
- 2020年6月10日
 

**HD経営陣と会談**

今後の組織化方針について、HD経営陣と協議、意見交換。労働組合結成について理解を得る。
- 2020年8月4日
 

**HD経営陣と会談**

組織化に向けたスケジュールと、HD経営者の会議スケジュールを確認。グループ経営者会議の日に、金光薬品（株）経営者とファーストコンタクトをとることで合意。
- 2020年10月14日
 

**金光薬品（株）社長訪問**

新型コロナウイルスの影響により、グループ経営者会議がオンライン会議に変更。経営者会議での面談が不調となったため、改めてHD人事役員とともに、金光薬品（株）社長を訪問。労働組合の必要性および、その取り組みについて委員長より説明、加えて会社への対応要請。

HD役員が労働組合の必要性を理解していることで、金光薬品（株）の社長も滞りなく訪問に応じてくれたよ！
- 2020年11月中旬
 

**結成発起人候補3名選考**

職場の情報をもとに、発起人候補者を選考。
- 2020年12月11日
 

**結成発起人3名とそれぞれ面談**

労働組合結成に向け、発起人3名と面談し労働組合の必要性などをオルグ。2回の勉強会の外、ウェルシアユニオン独自の学習プラットフォーム（テキスト+動画視聴）による自己学習を行う。

- 2021年1月18日
 

**結成委員会発足**

第1回結成委員会を開催。労働組合の必要性や日々の活動、ウェルシアユニオンの取り組みなどを順次学習会形式で説明。

- 2021年2月24日
 

**店長会后、労働組合設立の説明**

店長会終了後の時間を調整し、「労働組合結成の公式表明」として労働組合設立の趣意とその活動について説明を行い、各店舗における加入活動への理解を得る。

会社の社長への事前オルグの成果もあり、全店長が集まる会議の場において、労働組合の説明が実施できたよ。その事も後押しとなり、各店長から労働組合結成と活動について理解と賛同を得、従業員への加入活動を行う時間や場所の相談がしやすくなったそうだよ！

労働組合設立の報告

**ココ知っとこ** ウェルシアユニオンは事業会社経営陣とHD経営陣と双方と折衝を行いながら、グループで働くすべての仲間の労働条件向上をめざし、運動を展開しているよ。委員長は、「同じグループで働く仲間と共助することで、グループ全体の労働条件や福利厚生を引き上げができるよう取り組みたい」と意気込みを話してくれたよ！

- 当事者の声**
- 組合員**
    - 福利厚生改善、労働環境と賃金改善に期待。
  - 執行部（書記長）**
    - 現場で声が挙がっても、上層部まで伝わっているか？という疑問があったり、逆に会社から店舗に指示があっても、パートで働く人まで伝わっていないという現状がある。企業の成長のためにはお互いの意志を共有するための機関（組織）が必要であり、少しでもお役に立てれば…という思いで引き受けた。
  - 会社**
    - 労働組合の必要性については十分理解した。労使間で話し合うべきことはしっかり話し合い、今後の会社発展に向け、労使一丸となって取り組みたい。

**今後の課題**

- これまで経営者および従業員は、労働組合との接点を持ったことがなかったため、労働組合がどのような組織で、具体的に何をやる組織なのか、イメージがまだ実感として沸いていない。また、組合費が発生することによる現場組合員からの不満や過大要求に、労使共に一抹の不安がある様子が伺える。労働組合の役割やその重要性をいかに伝えていか、自立した労働組合として軌道に乗るまでの間、しっかりフォローしていきたい。

- 2021年3月～
 

**加入説明会**

従業員に対し、労働組合への加入説明会を順次開催。加入活動進捗率98%。加入説明会においては、「組合費の使い道について」や「給与は本当に労働組合ができることによって上がるのか？」などの質問が上がった。

- 2021年5月5日
 

**躍進大会 ユニオン・ショップ協定の締結**

藤岡社長から来賓挨拶として、「皆も（初めての労働組合で）わからないところからのスタートだと思うが、三役に協力して活動に参画し、働きやすい良い会社に労使協働で取り組んでいきたい」との祝辞を頂戴した。

金光薬品ユニオン執行部挨拶  
藤岡社長挨拶

躍進大会議案書

**コロナ禍における影響や対策**

- 昨年の緊急事態宣言時にはマスクやトイレットペーパー、消毒液の欠品などによりヒステリックになるお客様からの苦情、さらに度を越えたクレーム（カスタマーハラスメント）への対応で精神的ダメージを受け、パートを中心に例年よりも休職者・離職者が増加した（現状は回復）。また、業界内は売り上げ至上主義がまだまだ根強く、従業員への配慮は二の次にされており、新型コロナウイルス感染症が流行りだした際、従業員に対する感染防止対策が取られていなかった。このような状況の中、ウェルシアユニオン中村委員長から、チェーンドラッグストア協会会長を務めるHD会長に対し、店舗内の感染防止対策を要請。翌日、協会会長から対策の指示が出ることとなった。現在、社内の感染者は家庭内もしくは飲食によるものであるが、一部休憩室内での昼食時に感染というケースも出ている。そのため、休憩室の環境改善を求めているところである。
- ドラッグストアは、政府や各地方自治体から「食料や医薬品、生活必需品を取扱う事業」として営業継続を要請されているため、コロナ禍においても従業員は、基本的に通常勤務を強いられている。店舗内ではできる限りの感染防止策が備えられており、勤務中に感染した事例は今のところ発生していない。しかし、勤務外では同居家族を含む外部との接触によって感染者あるいは濃厚接触者と認定されるケースが増えてきており、身体的よりもむしろ精神的な疲労がピークに達している。



# 自治労 | みとよ市現業ユニオン

## 交渉成果で広がる仲間の輪

### みとよ市現業ユニオン

- 組合員数：23名（2021年1月現在）
- 組合費：会計年度任用職員 [学校給食：20名、保育所給食：3名]
- オープン・ショッパ制（組合費：2,000円、【半日パート職員】1,500円）
- 組合員範囲：三豊市教育委員会 学校給食課と健康福祉部 保育幼稚園課で働く会計年度任用職員（学校給食・保育所給食）46名が対象※
- ※地公法22条の該当者（主に常勤、職種限定、任期は1会計年度以内）

### 三豊市教育委員会 学校給食課・健康福祉部 保育幼稚園課

- 給食調理（保育所、幼稚園、小学校、中学校）
- 従業員数：74名（2021年1月現在）
- 正規職員（学校給食15名、保育所給食10名、運転手3名）：28名、会計年度任用職員 [学校給食：20名、保育所給食：26名]

### 取り組み概要

- (1) 背景
  - 「1年目と10年目の臨時職員の給料が同じなのはおかしい!」「いつ雇止めになるかもしれない」という声から、みとよ市現業臨時職員ユニオン（現「みとよ市現業ユニオン」）を結成。
  - 自分たちの労働条件は自分たちの手で改善できる、ということと同じ市内の他の職種の非常勤職員に広げたいという思いで、「永康病院ユニオン」「みとよ市保育所ユニオン」の結成を支援。
  - 3組合による活動を「みとよユニオンクラブ」と命名して行く。情報交換や学習会などを通じて交流を深める。

### (2) 経過

- 2012年3月
  - 正規職員との賃金格差の不満、雇止めのおそれ（2015年のセンター統合による）があったことから、組合結成の機運が高まり、みとよ市現業臨時職員ユニオン（現「みとよ市現業ユニオン」）結成。
- 2013年
  - 副班長給として8,600円を加算。経験年数ではなく各施設での責任者になれる人が対象。単独校と保育所は各1名、センターは仕事を6グループに分けて（金担当、揚げ焼担当…）6人の副班長が対象となっていた。
  - 調理師資格給として2,200円を加算。経験年数3年以上の人で副班長給対象外の資格取得者を対象に支給。

- 2014年
  - 市当局と「事前協議」および「団体交渉」に関する協約を締結。
  - 雇用契約にはない早出を正規職員と同様にしていたが、早出を廃止し勤務時間を見直す。
  - 3年以上勤続した場合は全員8,600円の賃金アップ。調理師資格給の対象を資格取得者全員にし、且つ5,000円の賃金アップ。
- 2015年
  - 旧市内7町の内4町の給食施設が、南部給食センターとして1つに統合、公設公営一部民間委託の給食施設となった。民間委託に反対したが三豊市直営が守られず、民間企業の南部給食センターと既存の給食センターになり、ユニオン組合員も2つに分断された。しかし民間企業の労働条件、賃金についても最後まで交渉。
- 2016年
  - 時間外勤務（しかも不払い）の運用見直し。時間超過分を適切に払うよう求め実現。
  - 勤続6年、勤続9年にそれぞれ5,000円の給料アップを勝ち取る（3年ごとに9年間の賃金加算）。
- 2017年
  - 香川県内でも最低であった休暇制度を改善。（利用したくても）制度内容を知らない非常勤職員に広く周知するよう要請。

●2018年～2019年

**「会計年度任用職員制度」施行後の労働条件の交渉**

- 5回の団体交渉で、交渉を進めようとしないう三豊市に対し、不当労働行為と通告し、市内街頭演説・チラシ抗議活動を行った。三豊市職労の正規職員の組合もこの不当労働行為を取り上げニュースにして正規組合員に配信。
- その後、組織内の市議会議員、県議会議員からも当局に申し入れ。市長自ら組合へ謝罪、組合の交渉対応を課長から、部長に代わり停滞していた交渉事項が大きく前進回答。
- その後、3回の交渉と7回の事前協議を行い、施行後の労働条件を協議。市の対応が円滑になる。

**夏休みの働き方を組合員の希望による勤務体制に**

- 月給制にするか、10日間の勤務にするかの選択制。それまで、夏休みは給食がないため、仕事がなくなり賃金もなかった。

委員長の呼びかけに、組合員が積極的に参加して、率先して抗議活動を行った。団結した行動が行政を動かして交渉が進展したんだよ。

### みとよ市現業ユニオンが結成支援・連携した組合

#### 【永康病院ユニオン】

●組合概要

- 組合員数：会計年度任用職員21名（対象者44名）※2021年1月現在
- 組合費：職種により賃金が異なるため、月額賃金の1.5%（15/1000）を徴収

経過	主な内容
2015年～2016年	「永康病院ユニオン」結成準備会立ち上げ。みとよ市現業ユニオンから、ユニオンの取り組み成果や組合について意見交換やアドバイスを受ける。
2017年1月	永康病院ユニオン 結成
2018年	みとよ市現業ユニオンと意見交換、情報を共有し交渉に役立った。

●組合結成まで

- 準備委員会は2015年に始まったが、勤務交代があるため、職員が一堂に会することがままならず、説明会は何度も開催、設立までに2年を要した。
- 既存の正規職員の組合は「会計年度任用職員の処遇を何とかしなければ」という問題意識を持っていた。
- 会計年度任用職員と話し合いをしてみると、職場に対する不満を持っている人がたくさんいることが分かった。
- 正規職員が自治労に相談し、自治労が組織化を支援した。みとよ市現業ユニオンの浅田委員長も何度も足を運び、組合のメリットを紹介、粘り強い支援活動を行った。

#### 【みとよ市保育所ユニオン】

●組合概要

- 組合員数：会計年度任用職員61名/対象者約170名（結成当初は組合員は45名）※2021年1月現在
- 組合費：【フルタイム勤務職員】月額賃金の1.3%（13/1000）、【短時間勤務職員】一律1,500円を徴収

経過	主な内容
2019年5月	みとよ市保育所ユニオン結成準備会にみとよ市現業ユニオン、永康病院ユニオンが参加。
2019年8月	みとよ市保育所ユニオン 結成

組合新聞を手作りし、制度や市からの情報を分かりやすく解説しているよ。

●組合結成まで

- 正規職員の組合の方とともに、みとよ市現業ユニオン、自治労から、「組合を作りましょう」という話を持ち掛けられたことがきっかけ。
- 自治労が市に対して、「会計年度任用職員制度に関する説明会を実施したい」と申し出て了解を得、制度の説明と併せて、組合結成について話し合われた。
- 会計年度任用職員にアンケートを取ったところ、「十分な休憩時間、休憩場所がない」、「保育に必要な用具が自己負担させられている」、「体が壊れても賃金が見合わない、上がらない」、「異動希望もないのに異動させられる」、「残業当たり前」といった不満を持っている人が多いことが判明、組合結成の機運が高まった。

**今後の課題**

現在、3組合で各々が各自要求、独自交渉を行っているが、みとよ市現業ユニオンが労働協約締結権を有効に活用し、先行して交渉。それに永康病院ユニオン、みとよ市保育所ユニオンが追隨して交渉に臨んでいる。そして、3つの組合に共通する賃金・労働条件は3組合合同で団体交渉を行っている。より共同して交渉力を上げていくこと、取り組みを強化していくことが今後の展開のカギ。

### 3組合集まって「みとよユニオンクラブ」と命名！（数は力！団結力が深まった!）

経過	主な内容
2019年11月	3組合の交流、情報交換、学習会を通じて交流を深めることを目的に3組合を「みとよユニオンクラブ」と命名し連帯意識を高める。
2020年2月	未加入者の加入対策勉強会として「みとよユニオンクラブ交流会」を開催
2020年3月	4月からの「会計年度任用職員制度」スタートに向けて、3組合の組合員と組合顧問、自治労関係者を招いての交流会を計画したが、新型コロナウイルス感染症拡大防止により中止。
2020年11月	人事院勧告の期末手当の引き下げに反対し、3組合合同での団体交渉を、コロナ禍ではあったが40人の組合員で団結し交渉。結果、引き下げしない、という確認書を3組合連名で締結。

みとよユニオンクラブでは、3組合での要求事項や勝ち取り項目、交渉内容などの情報交換や、確認書の組合員への配布もしているよ。

**ココ知っとこ**

「交渉すれば条件は上げられる。」それを実感した浅田委員長は、同じ市内の非常勤の待遇差を見越すことが出来ず「永康病院ユニオン」、「みとよ市保育所ユニオン」の結成の応援に奔走したんだって。他の職場で働く職員への応援も欠かせないよ!

**コロナ禍における影響や対策**

- 保育、病院関係業務、学校給食の職場で働く組合員は、影響が大きく、業務の対応だけでなく、休憩の取り方、私生活の行動自粛など、生活の全てにおいて気を使わなければならなくなった。
- 定期大会を書面議決し、執行委員会、交流会なども自粛しているが、各3組合の委員長及び役員間による情報交換は、集まったりグループLINEを使ったりして常に行っている。また、三豊市すべての会計年度任用職員に関わる三豊市からの要望、説明等は3組合の代表で対応している。



★「会計年度任用職員制度」の概要については18ページを参照してください。



# 情報労連 | キステム労働組合

## 契約社員の処遇改善から職場全体の改善を

### キステム労働組合

●組合員数：533名（2021年1月現在）

正社員：55名、準社員：2名、嘱託社員：0名、契約社員（事務系）：3名、契約社員（警備員）：471名、契約社員（用務員）：0名、派遣社員：2名

●オープン・ショッパ制

●組合員範囲：管理職（課長職以上）以外の全従業員

### 株式会社キステム

●警備（交通誘導業務）・施設管理、人材派遣など

●従業員数：1,246名（2021年1月現在）

正社員：86名、準社員：5名、嘱託社員（親会社などの再雇用）：18名、契約社員（事務系）：15名、契約社員（警備員）：1,015名、契約社員（用務員）：34名、派遣社員：73名

※正社員・準社員以外は有期契約

### 取り組み概要

#### (1) 背景

●会社事業の中心は警備業務。主たる警備業務の交通誘導警備業務はインフラ整備や都市再開発に不可欠で重要な仕事だが、警備員は1年ごとの有期契約であり、収入は不安定で厳しい労働環境。

●警備業務は現場を担う警備員、その手配などを行う管制員、給与や請求を管理する一般事務、警備を統括する警備部長・支店長の管理側で成り立っているが、それぞれが分断され業務にも悪影響。相互理解のためにも組合が必要。

●数年前の会社合併により規模が急拡大。その影響もあり従業員への労働条件も整理されないまま、会社側の煩雑さが浮き彫りに。事業継続のためにも、警備員をはじめとする従業員の労働条件を改善し、人材の育成・確保は不可欠。

#### (2) 経過

●2018年秋

#### 神奈川支店の従業員A氏が行政に相談

- 会社の36協定手続きに疑問を持った一人の従業員（A氏）が行政に相談。
- キステムの親会社にあたる協和エクシオには労働組合があり情報労連に加盟していると知っていた行政担当者は、情報労連を紹介。

情報労連神奈川支部は、日頃からパンフレットの配布などを通じて行政と連携をはかっていたよ。地道な活動が実ったね！

●2018年11月

#### 情報労連に相談

A氏とともに、守山氏（現執行委員長）が情報労連に相談。情報労連は、協和エクシオ労働組合とともに組合結成に向けて、会社へ働きかけなど活動開始。上部団体の協力もあり会社は組合結成に理解を示す。

●2019年1月～3月

#### 準備委員会の発足・活動

守山氏を中心に各支店から1名ずつ参加（計13名/うち正社員12名）、みんなで何度も集まって意識合わせしながら結成に向けて準備。

守山氏は管制員（正社員）として勤務していたから各支店との連携ができたんだね。警備員（有期契約）の状況を理解し厳しい労働条件に問題意識を持っていたことから、警備員をはじめとする契約社員の処遇改善に力を入れたんだ。

●2019年4月～5月

#### 組合説明会の実施

組合結成・加入についての説明会を、従業員が集まる会社主催の研修後に開催（各拠点ごと/10支店・8営業所）。説明とともに加入への「意思確認状」も提示し、組合結成に向けた地固めを行う。

現場に直行直帰で働く人も多く、みんなが集まる時は少ないから、会社に理解を得て開催したよ。情報労連・協和エクシオ労働組合との連携による成果だよ。

説明会資料

意思確認状

「不安の声を、希望に変える！」  
全員で、働く声の会社へ！  
現場の声が伝わり、会社は変わります。現場の声が伝わり、会社は変わります。現場の声が伝わり、会社は変わります。

「責任ある対応・対応しきれない、労働者に  
迅速に対応して欲しい」

「組合員がいない、困るよ」

「不安の声を、希望に変える！」  
全員で、働く声の会社へ！  
現場の声が伝わり、会社は変わります。現場の声が伝わり、会社は変わります。現場の声が伝わり、会社は変わります。

「組合員がいない、困るよ」

意思確認状

●2019年6月15日

#### 結成大会（参加75名）

会社や協和エクシオ労働組合なども参加し、労使協調での船出

- 組合員数：480名
- 組合費：【正社員】基本給の1%（上限2,500円）  
【正社員以外（派遣含）】基本給の1%（上限1,500円）

#### ココ知っとこ



組合員の大部分を占める警備員（契約社員）はこれまでの職歴をはじめ考え方も多種多様。組合への理解や同意を得るのは大変だったけど、「現場での問題点を拾い上げ、解決していくための組合なんだ」と説明。一方、正社員には警備員の待遇改善が職場全体の改善につながり、結果として会社の発展にもつながると説明。一人ひとりの「小さな声」を集めて「大きな声」として会社に届けるためには、加入者が多いほど交渉力は増すから協力してほしいと、熱い思いを込めて声をかけ、組織化を進めたんだって！

2019年秋年末闘争	
2019年11月 年末一時金など 要求	モチベーションの維持向上に向けて、年末一時金の支給、警備員の年次有給休暇取得促進に向けた運用ルールについて要求 →会社からの年末一時金の回答 ●正社員：2カ月分、準社員：基本給の1カ月分（嘱託社員は雇用条件による）
2020年春季生活闘争	
2020年3月 要求	月例賃金改善・一時金の支給、安全衛生の強化など
2020年4月 妥結	●正社員・準社員・嘱託社員：月例賃金900円ペア ●警備員：月例賃金2,000円相当（1勤務あたり100円程度の賃上げ） ※その他項目は労使協議で改善などをはかることとし、一時金は別途継続協議。
2020年6月 一時金なども 交渉のすえ妥結	●正社員・嘱託社員：基礎給与の5.5カ月分 ●準社員：基本給の3カ月分 ●契約社員・警備員など：1万円（今まで支給のなかった契約社員・警備員などには特別手当支給という形で支給）
2020年秋年末闘争	
2020年11月 年末一時金など 要求	不安定な社会情勢のもと生活不安の払しょく、勤労意欲の向上に向けて年末一時金支給などを要求 →会社からの年末一時金の回答 ●正社員：2カ月分、準社員：基本給の1カ月分（嘱託社員は雇用条件による） ●契約社員・警備員など：なし
2021年春季生活闘争	
2021年3月 要求	月例賃金改善・一時金の支給、コロナ対策特別手当の支給、管制要員の業務見直し、等
2021年4月 妥結	●正社員・準社員・嘱託社員：月例賃金900円ペア（7月1日～） ●警備員：月例賃金2,000円相当（1勤務あたり100円程度の賃上げ）（8月11日～） ※コロナ対策特別手当の支給（3月11日全体の要求に先んじて決定/3月25日支給） ※その他項目は労使協議で改善などをはかることとし、一時金は別途継続協議。

#### 今後の課題



- 警備員は有期契約で雇用の不安定さ・収入の低さなどが課題。未だ無くない現場における不当な扱いも含め、労働条件、生活条件の向上に向けて引き続き取り組む。
- 一部の部署では非常にストレス負荷が大きく、健康を害してしまう者が出てきている。会社側に現状を正しく認識させ、対策を協議していきたい。



キステム労組NEWS

全国に拠点があり、全組合員が集まることも難しいから、情報共有のため「キステム労組NEWS」を定期的に発行。拠点で配布するだけでなく、組合員の自宅にも郵送しているよ！毎回手作業で発送。執行部の熱意を感じるね。

#### 当事者の声



##### 組合員

- （警備員）  
●収入が低く生活が不安定、賃金の改善を求めたい。食事どころかトイレ休憩もままならない。現場で不当な扱いを受けることがある。
- やっと組合ができた！組合のおかげで手当の支給や賃金が改善され嬉しい。
- （管制員）  
●警備員を手配しようにも人手不足で大変。長時間労働などもありストレスを抱えている。
- 組合を通じて状況が改善すること期待している。



##### 執行部

- 組合への理解は支店によって温度差がある。引き続き仲間づくりも含めて積極的に働きかけていく。
- まだ不慣れなことも多く、協議や交渉においても改善の必要がある。今後も上部組織と連携しながら、学習会などを活用し知識を深め対応していきたい。



##### 上部団体

- （協和エクシオ労働組合）今回、組合結成にいたったのは組合執行部の尽力、そして労使の信頼関係の賜物だと感じている。今後も全面的に支援していく。
- （情報労連）警備業界は取引関係や人手不足が大きな経営課題。キステム労働組合の結成は警備業界で大きな注目を集めている。労使で課題を共有し真摯に取り組んで進めていってほしい。

#### コロナ禍における影響や対策

- 2020年10月定期大会は、各拠点をつなぎリモートで開催。承認・投票などは事前に代議員から意見書や議案議決賛同書を取りまとめ対応した。
- 現場作業ではテレワーク等はできないが、上部団体から支援を受け、会社とも連携して感染予防対策を講じてきた。現時点では会社業績に大きな影響はなく組合員の雇用維持はできているが、会社と協議しながら生活や雇用への不安を払拭できるよう努力していく。





# フード連合 | 伊藤ハム労働組合

## 諦めずに取り組んだエリア社員の組織化と処遇改善

### 伊藤ハム労働組合

●組合員数：3,419名（2021年4月現在）

正社員：2,699名、エリア社員：715名、パートナー社員：5名

●正社員・エリア社員：ユニオン・ショップ制、パートナー社員：オープン・ショップ制

●組合員範囲：伊藤ハムグループで働く正社員（管理職除く）、エリア社員・パートナー社員（有期契約除く）

※エリア社員・パートナー社員は勤続2年目から無期契約

### 伊藤ハムグループ（伊藤ハム労働組合 対象会社）

●対象会社：伊藤ハム（株）、伊藤ハムウエスト（株）、伊藤ハムフードソリューション（株）、伊藤ハム販売（株）、伊藤ハムミート販売東（株）、伊藤ハムミート販売西（株）、IHミートソリューション（株）、IHミートパッカー（株）、アイエイチロジスティクスサービス（株）、伊藤ハムビジネスサポート（株）、伊藤ハム米久システム（株）

●食肉加工品の製造及び販売、食肉加工及び販売、調理加工品・総菜類の製造および販売

●従業員数：8,291名（2021年4月現在）

正社員：3,788名、エリア社員：766名、パートナー社員・シニア社員（定年再雇用）など：3,737名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

●非典型従業員（現エリア社員・パートナー社員）は職務などが限定されているとはいえ、同じ伊藤ハムグループで働く労働者という点では正社員と同じく職場に欠かせない存在。

●職場を支える大きな役割を担っているにもかかわらず、これまで非典型従業員の労働条件や待遇については具体的に話し合われたことがない状況（2005年以降の対話で処遇への不満が明確に）。

●正社員数が減少している職場では、労働組合が過半数代表制へ対応するためにも組織率の向上は必要。

●上部団体（フード連合）の方針や同業他労組の動き等、社会的な非正規雇用問題への意識の高まり。

#### (2) 経過

●2005年10月

#### 第43回定期大会にて非典型従業員の組織化に取り組むことを確認

→各工場にて職場集会を開催し、非典型従業員との直接対話を実施

執行部は、賃金をはじめ労働条件の向上を望む非典型従業員の声を受け止め、改めて処遇改善に向けて組織化を進める決意を固めたよ！

●2006年春闘

#### 非典型従業員に関し、2008年4月の組合員化に向けた労使協議や人事制度の整備を要求

→会社と継続協議

●2006年10月

#### 第44回定期大会にて、2008年4月1日より非典型従業員を組合員化することを確認

●2007年4月～

#### 実態調査とともに、組織化に向けた取り組みを開始

【実態調査の内容】

雇用形態や採用形態、所属する事業所・支部、1週間の契約勤務日数・労働時間、勤続年数と仕事内容（正社員と同様な仕事かどうかなど）、性別・年齢、労働条件（月給、日給、時間給、手当など）、社会保険加入の有無

【組織化に向けた取り組み】

- 実態調査の内容を考慮し、非典型従業員の中でもまずはエリア社員のユニオン・ショップ協定締結をめざすことにした
- 4月～5月 第1回職場集会（組合への要望、職場での不満等を調査）
- 7月 オープン・ショップ制での加入活動開始
- 10月～11月 第2回職場集会

執行部は第1回職場集会では、非典型従業員の皆さんに労働組合の存在意義や必要性を感じてもらうため、「普段仕事をしていて困っていること」についてのアンケートを取り、2回目以降の職場集会につなげていく取り組みを行ったよ。1回の説明で加入の決断を求めるのではなく、職場集会を数回開催し、丁寧に進めたんだって！

●2008年4月16日

#### 一定資格以上のエリア社員のユニオン・ショップ協定を締結

- ユニオン・ショップ締結後も、未加入者リストや組織化フローの作成など組織化に向けた活動を継続（加入率：2008年4月 67.8%→2008年5月 70.2%→2010年 75.2%）
- パートナー社員はオープン・ショップ協定を締結

●2017年10月31日

#### 全エリア社員（有期契約除く）のユニオン・ショップ協定を締結

- 加入率：2017年10月 94.6%

●2019年8月

#### エリア社員（有期契約除く）の加入率100%を達成！

加入活動が停滞した時期もあったけど、2015年から改めて組合加入に力を入れたんだ！加入保留者には、諦めず粘り強く働きかけたよ。「定年が近いのに今更…」「生活が苦しいのに組合費は負担」といった人には、個人の損得だけで判断するのではなく伊藤ハムで働く全員で伊藤ハムグループを良い会社にしていくという観点も持ってほしい。処遇改善に向けて一緒に取り組んでほしいと伝えたり、知的障がいのある人には親御さんも含めて話し合いをするなど、それぞれのケースに合わせて一人ひとり対応したよ。

#### 【処遇改善の取り組み】

2011年	福利厚生制度「カフェテリアプラン」の導入
2014年	賃金改善分として平均450円(0.21%)獲得
2015年	一時金として夏期賞与に別途5,000円獲得
2016年	賃金改善分として平均200円(0.09%)獲得
2017年	賃金改善分として平均500円(0.23%)獲得
2018年	●賃金改善分として平均590円(0.27%) ●特別休暇の有給化(正社員と同様に所定賃金の100%を補償/勤続1年以上)
2019年	特別一時金として夏期賞与に別途5,000円獲得
2020年	賃金改善分として平均360円(0.17%)獲得
2021年	賃金改善分として平均360円(0.17%)獲得

執行部は2009年春闘以降、エリア社員の労働条件の向上に向けて粘り強く取り組んでいるよ。2014年には初めてベアを獲得し、2018年には正社員と同率で獲得！加えて、福利厚生や休暇にあたっての有給化なども行っているんだ。交渉時には、正社員・エリア社員それぞれ時間を配分して要求しているんだって。また、執行部の要求で、2008年に社員登用制度を導入し、過去10年間で計200名以上が登用されているよ！制度が有効的に活用されているね。

#### 当事者の声

**組合員**  
●今後も組合には頑張ってもらいたい。処遇改善はモチベーションアップにつながる。  
●さらなる処遇改善に向けて退職金制度の導入もお願いしたい。

**執行部**  
●支部の非専従役員中心に加入活動を行ったが、支部によって取り組みレベルに差があり、加入率が低くなったところも。同じ職場の組合員に協力を求めることも、本部の執行部からも個別に働きかけを行った。  
●他の人の意見に周りの人が引きずられることもあるので、一人ひとりの気持ちを受け止められるよう個別に対応。「全員加入」を諦めず、手間を惜しまず粘り強く加入活動を続けた。  
●組織化したことで、これまで以上にエリア社員の労働条件向上に対する意識・声が強くなった。毎年職場オルグを実施するなど現場・当事者の声を重視しながら、労働条件だけでなく職場の労働環境改善に向け、会社との協議を積極的に取り組んでいる。

#### 常用員との対話に関するQ&A

※集会前に予めこのQ&Aをよく読み、自分の言葉で整理したうえで誠意をもって答えることが大切です。  
※このQ&Aは、集会の中で質問があった場合に答えるための資料です（絶対に話さなければならぬ内容ではありません）。

1. 事前準備について  
(1) 集会の案内について



常用員との対話に関するQ&A

執行部は、支部が加入活動しやすよう説明の参考として、事前にQ&Aを作成。Q&Aはあくまで参考として、誠意をもって自分自身の言葉で答えられるよう指導！加えて、労働組合の重要性をしっかりと言葉で伝えるだけでなく、日頃の活動・行動も意識して対応するようにしていたよ。

#### ココ知っとこ

執行部は、現場や組合員の声を重要視して活動しているよ。毎年全国の職場を訪問する「職場オルグ」は、現場に入り組合員みんなの声を直接聴ける大事なチャンス！それに春闘にあわせてアンケートも毎年実施し、要求や交渉に生かしているんだ。また、毎月発行する機関紙には、組合員から約100件の意見や声が寄せられるんだって。組合への期待から声をあげてくれると、執行部は前向きに受け止め取り組みを進めているよ。



機関紙「あざみ」

#### コロナ禍における影響や対策

- 春闘では「新しい生活形式下での環境整備に関する要求」項目も掲げて、新しい生活形式下での柔軟な働き方への対応として、適切な労働時間管理やIT機器などの環境整備などを要求。
- 会議やセミナーは、テレビ会議システムやZOOMなどを活用して開催。オンライン会議のスムーズな実施に向けて、WEB会議ファシリテーション研修も実施。
- 今年度は全国オルグ（組合員役員との意見交換会）に代わり、組合員の悩みを解決したり声を吸い上げるためのオンライン相談会を2021年6月に開催（個人だけでなく、分会ごとなど複数人でも参加可能）。

#### 今後の課題

- パートナー社員やシニア社員などの組織化



## 組合づくり・組合加入

# 連合三重 | 三交インホテルズ労働組合・三交CL労働組合・三交コミュニティ労働組合 グループ企業3社の同時組織化

### 三重交通グループホールディングス

●三重交通グループを統括する純粋持株会社として、グループの基本戦略を計画・遂行するとともに、各社・各事業の経営活動を推進・支援。加盟企業25社(三重交通グループホールディングスを含む)

●従業員数：5,926名 (2020年3月31日現在)

ホールディングス従業員：39名、グループ従業員：5,887名

### 1 三交インホテルズ労働組合

●組合員数：約150名 (2019年1月現在)

正社員：約150名

●正社員：ユニオン・ショップ制、パートタイマー：オープンショップ制

●組合費：【正社員】基本給1.62% (年12回) + 非常時積立 (賞与の支給月数の数字部分を%にして算出)

### 株式会社三交イン

●宿泊業(5都府県13店舗) (2019年1月現在)

●従業員数：約200名 (2019年1月現在)

正社員：約150名、パートタイマー：約50名

### 2 三交CL労働組合

●組合員数：296名 (2019年7月現在)

総合職・標準職正社員：145名、パートナー社員(パートタイマー)：13名、シニア・技能・アシスタント社員(有期契約)：138名

●ユニオン・ショップ制。ただし、学生アルバイトを除く。

●組合費：【正社員】基本給1.0%、【パートナー社員】500円、【シニア・技能・アシスタント社員】1,000円

### 株式会社三交クリエイティブ・ライフ

●東急ハンズの愛知・三重でのフランチャイジー店舗経営

●従業員数：303名 (2019年7月現在)

総合職・標準職正社員：152名、パートナー社員(パートタイマー)：13名、シニア・技能・アシスタント社員(有期契約)：138名

### 3 三交コミュニティ労働組合

●組合員数：470名 (2019年12月現在)

正社員：34名、再雇用社員：2名、契約社員：9名、業務社員(パートタイマー)：425名

●ユニオン・ショップ制

●組合費：【正社員】基準賃金(職能給+等級手当)の1.5%、【フルタイム再雇用社員ならびに契約社員】基準賃金(交通費・各種手当は除く)1.0%、【セレクトタイム再雇用社員ならびに業務社員】基準賃金(交通費・各種手当は除く)1.0%、いずれも100円未満切り捨て

### 株式会社三交コミュニティ

●分譲マンション・賃貸総合管理、ビル・商業施設総合管理、ホテルの客室清掃、警備業

●従業員数：496名 (2019年12月現在)

正社員：34名、再雇用社員：2名、契約社員：9名、業務社員：451名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

●三重県経営者協会加盟の三重交通グループホールディングス(以下、三重交通HD)には25のグループ企業が加盟。その1つである三重交通株式会社には、私鉄総連三重交通労働組合(以下、三交労組)がある。

●三重交通HDに加盟する三交イン(宿泊業)、三交クリエイティブ・ライフ(小売業)、三交コミュニティ(マンション・施設管理業)それぞれの従業員が、「企業発展のためには従業員が安心して働き続けられる労働条件と労働環境が不可欠であり、そのためには労働組合をつくり健全な労使関係のもと会社との話し合いで築くことが必要」との思いを時期を同じくして、それぞれの上司に相談。

●従業員同士に面識はなかったものの、相談を受けたそれぞれの上司からは以前から交流があったことも幸いし、社長に相談。親交のある三重交通HDおよび三重県経営者協会の耳に入ることとなった。

●三重県経営者協会は、労使セミナーなどで日頃から連携している連合三重に相談。

#### (2) 経過

●2018年10月～

連合三重へ三重県経営者協会から組合づくりについて相談。  
→相談を受けた連合三重は、3社同時の組織化を決定。  
連合本部総合組織局および三交労組と連携し、共同で組織化に取り組むことを確認。

3社同時で組織化に取り組むことで、グループ内における労働組合の存在感が高まり、統一要求による賃金水準の底上げがはかれるよ!



●2018年12月

3社の有志が集まり、合同学習会を開催。学習会終了後、各社において結成準備委員会を設立。



学習会で3社の発起人が初めて顔を合わせたよ!それぞれ業種は違うけれど、より良い会社にしたいという気持ちはみんな同じだったよ!

●2019年1月

3社は、それぞれの結成準備委員を選出。発起人の思いや労働組合の結成に必要な知識を納得するまで何度も開催。並行して経営者へ組合づくりについて理解を得るための経営者対策に取り組む。



どのような活動を行うことで、組合員の積極的な参加がはかれるか、準備委員会で積極的に話し合ったおかげで、加入オルグでは自信をもって説明できたんだって!

●2019年6月

### 三交インホテルズ労働組合躍進大会

三交インホテルズ労組は、5都府県13店舗。全員シフト勤務であり、加入活動を行う時間設定および、会場の選定に苦労した。組合費の設定や予算作成については、経理担当者が発起人のひとりであったため、スムーズに積算することができた。



三交インホテルズ労働組合執行部

●2019年7月

### 三交CL労働組合躍進大会

三交CL労組は、7割以上の従業員がいる店舗での会場確保、加入活動に苦労した。有期パートナー社員の組合費決定に議論を深めた。



三交CL労働組合執行部

### 今後の課題



●連合三重としては、グループ企業の組織化には、産業別組織やその企業の親組合役員の理解と協力が必要だと考えている。今回は、親組合である三交労組にも全面的にご協力いただいた。今後も「子どもが親を真似する」ように労働組合の運営も、親組合の活動を基本に進めていくことになるため、結成後のフォローについては、きめ細かな手を差し伸べて、育てていきたい。

●2019年9月

### 三交コミュニティ労働組合躍進大会

三交コミュニティ労組は、業務内容が多く対象者が約140の職場に配置されており、また多くの業務社員はシフト勤務のため加入活動を行う時間と場所に苦労した。同じ職場でも複数回の加入活動を余儀なくされた。6月末から実施して3カ月で50回の加入活動を行い何とか9月中旬に過半数が超え、その後も執行部による地道な加入活動を実施し、加入率約95%となった。



三交コミュニティ労働組合執行部

### ココ知っとこ



3労組の結成準備委員会および加入活動は、それぞれの進捗具合、開催時刻、移動などから人員が必要。連合三重は1名のスタッフを組織化に専念、複数名のスタッフがサポートにあたり、突発的な対応にも備え、各企業の組合づくりに取り組んだよ。三交労組は、私鉄総連三重県協議会の議長を務める組織。グループ3社の経営側や三重交通HDとの調整などにも尽力してくれたよ!

### 当事者の声



#### 組合員

- なぜ労働組合が必要なのか。
- 加入すると会社から睨まれないか。
- 組合費が高い。
- 困ったときに相談できる労働組合は必要。



#### 執行部

- 会社の発展には労働組合が不可欠。
- 自分に大役が務まるのか不安。



#### 会社

- 労働組合の必要性は十分に理解している。
- やるからには、会社としっかり協議できる組織になってもらいたい。
- 健全な労使関係を構築し、会社と従業員がwin-winの関係を楽しみたい。





# 連合福井 | グリーンシェルター労働組合

## 県内初の建設業界における組合結成

### グリーンシェルター労働組合

- 組合員数：81名（2021年5月現在）
- 正社員（一般社員）：32名、正社員（労務社員）：47名、パート社員：2名
- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：正社員（一般社員、労務社員）、パート社員

### 株式会社グリーンシェルター

- 総合建設事業・自然エネルギー事業・環境アセスメント事業
- 従業員数：95名（2021年5月現在）
- 正社員（管理職）：14名、正社員（一般社員/年棒制）：32名、正社員（労務社員/日給・月給制）：47名、パート社員：2名

### 取り組み概要

- (1) 背景**
- 2020年、事業内容の多様化(緑地開発、風力発電が事業に参入)、複数拠点(福井本社・東京支社・石巻支社)も影響し従業員と会社経営側との意見交換が減少。コミュニケーションが上手くはかれなくなった。
  - 人材を採用しても、会社側との意思疎通がうまくいかず仕事が続かない、新卒採用においては、会社の魅力がアピールできず採用にまで至らないなど人材確保が危機的な状況。
  - 状況を克服するためには「会社と従業員が対等に話し合える組織」が必要。そのためには労働組合をつくり労使関係を構築したいと会社のトップ自らが組合結成を決断。

### (2) 経過

- 2020年10月～11月  
**会社側から中堅の社員に労働組合結成について相談**  
今後の会社の発展のためには、働く環境、労働条件の見直しが必要。そのためには「会社と社員が対等に話し合える労働組合」をつくり労使関係を築きたいと会社側から中堅社員に相談
- 2020年11月  
**実行委員会を設立**  
社員と会社側との話し合いのもと中心メンバーを選出し実行委員会を構成

### 2020年12月

#### 連合福井に相談

- 連合福井の日頃からのオルグ活動の成果もあり、労働組合結成にあたっては結成時からの土台づくりが重要との労使の共通の思いから、連合福井に相談。
- 全社員への説明会の開催  
全社員に労働組合の理解を得るため、連合福井が中心となって説明と意見交換を実施。説明会には本社(福井)全社員と支社(東京・石巻)社員はリモートで出席。ほぼ全社員が参加。
- 賛成多数で組合結成への賛同を得る

建設業界では個人請負で日給制で働く人が多く、労使関係が成り立ちにくいいため労働組合がほとんどない。働く環境の厳しさや、高齢化による人手不足といった課題も多い業界だからこそ労働組合が必要!と会社のトップ自らが労働組合の結成に動いたんだ。



県内の建設業界初めての労働組合の誕生に地元「福井新聞」朝刊にも掲載されたよ。



2020年12月17日朝刊/福井新聞より

### 2020年12月

#### 組合規則(案)・予算(案)の話し合い

主力となる三役(社員3名)が中心となって執行委員4名を選出し執行部を構成

建設業界では労働組合を立ち上げるのは珍しく、設立準備総会を行う前に労働組合の意義と、長所短所を説明するのにも苦勞したんだ。また本社と支店では働き方の形態も違うため、設立総会を開くにも、リモート等を活用して行ったんだよ。



### 2020年12月19日

#### 結成大会(参加者79名)

- 参加者：会場出席者48名、リモート出席による東京支社9名、石巻支店10名、雪氷作業に従事のため委任状提出12名
- 組合費：基本給の1.3%
- 組合結成と同時に特に課題となっていた週休二日制の導入と賃金制度の見直しを要求項目として会社に提示

組合結成大会は2020年12月19日(土)15:00～、坂井市丸岡総合健康福祉センター多目的ホールにおいて開催。連合福井の会長も激励したよ!



連合福井会長あいさつの様子

「建設業界の労働組合結成は全国的にも大変少なく、福井県においては初めての組合結成。日給制の賃金制度や工期優先による労働時間などの理由で、経営者が労働組合からの要求に答えられないことから労働組合が結成されないという長い歴史があるが、この業界(働き方)だからこそ労働組合が必要!グリーンシェルター労働組合の活動が働きやすい建設業のモデルとなり、仲間を増やし、社会を変えていけると、大変期待しています。」



結成大会の様子

### 2021年1月19日

#### 第1回執行委員会を開催

### 2021年2月

#### 組合員へのアンケートを実施

アンケートは組合活動に対する意見・要望など自由記入。アンケートに寄せられた労務社員からの日給・月給制への不満(一般社員は年棒制)、休暇についての要望が今の会社との交渉事項につながっている。

### 2021年7月3日

#### 第2回定期大会を開催(委任状10名含め全員が出席)

### ココ知っとこ



組合員からは組合費(1.3%)に対する負担感が根強く、組合活動に対するメリットを求められたよ。賃金改定や、現場で使用される作業備品などの充実を会社に求めるなど、働く人が実感できる改善を少しずつ進めることで理解を求めたよ。組合費を活用して会社が実施する健康診断をさらに充実させ高齢化対策にもつなげているよ。  
リモート会議も活用し、すべての社員に理解が得られるよう丁寧にすすめたんだね。

### 当事者の声



#### 組合員

●まだ立ち上げて日が浅いので実感がわかないが、週休二日制の導入や賃金改定など組合の交渉を通じて職場が改善することに期待したい。



#### 執行部

●執行部自体が勉強不足で、まだ何から手を付けてよいかわからない状態。連合福井とも相談しながら一歩一歩着実に進めたい。



#### 会社

●社員の実感が持てる働きやすい職場環境をめざし、まず就業規則から見直している状態。これから賃金規定の見直しをする予定である。組合を通じて社員の声にこたえていきたい。



#### 連合福井

●組合の役割とは何か?を模索しながら日々奮闘している執行部とともに、改めて組合の在り方と組合員にとっての存在価値を再確認させていただく機会となっている。「組合を作って良かった!」と社員みんなが思える日が一日でも早く来るよう全力でサポートしていく。他社建設業に労働組合が結成され、互いに学び合えることが最優先の望みであり、全国の仲間に向けている。

### コロナ禍における影響や対策



福利厚生のひとつであるレクリエーション等ができていない。コロナ禍が収まり次第、組合員間のコミュニケーションをはかるためにもぜひ取り組んでいきたい。

### 今後の課題



- 賃金規定の見直しを会社と協議する。
- 全国的に建設業界も週休二日制に移行しつつあるので導入を検討していきたい。
- 組合員の福利厚生について充実していきたい。



# UAゼンセン | 島忠労働組合

## ボトムアップから始める、パート委員会による組織改革

### 島忠労働組合

●組合員数：2,564名（2020年6月現在）

正社員：982名、パート：1,582名

●ユニオン・ショップ制

●組合員範囲：正社員組合員は店次長・係長以下、パート組合員は社会保険加入以上

### 株式会社島忠

●家具・インテリア雑貨、ホームセンター商品の小売業（60店舗）

●従業員数：4,519名（2020年8月現在）

正社員：1,579名、定時社員（パートタイマー/1日8時間換算による期中平均人数）：2,940名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

- 組合では、執行部の人数不足などの問題から、パート組合員の意見や現場における状況を把握できず、きちんと意見集約ができていない。パート組合員は組合結成時（1994年）から組織化していたが、会議などへの参加が少ないことなどから組合活動が浸透していない状況。
- 組合でアンケートをとると、パート組合員から「組合が何をやっているかわからない」と批判や不満、なかには「組合費を返せ」との声も。
- 現場（各店舗）でも、意見や不満などを言える機会はなく、他店をはじめ会社がなにをやっているのかが分からず不満が蓄積。
- 会議やアンケートだけではきちんと意見集約はできない、組合がなにをしているのか知ってほしい理解者を増やしたいという思いから、他組合の活動を参考に、2012年パート委員会を発足。



パート委員会の様子（2020年11月）

#### (2) 経過

●2012年11月

##### パート委員会の発足

- 自由参加スタイル（匿名可）で、義務からの参加でなく、自ら参加しやすく、職場における不満や意見も言いやすい場所に
  - 組合や会社からの情報発信とともに、組合活動への協力者を得る場としても活用
- 発足当初は参加人数が少なかったが（12名程度、徐々に増加し、近年は年間約300人が参加（約20～50名/回・地域3カ所それぞれ年3回開催）



パート委員会発足以降、そこで出た意見を参考に、処遇改善に向けて会社に様々な要求を行い実現しているよ。職場の半数以上を占めるパート社員が働きやすい環境整備が必要だという思いで交渉しているんだって！

●2016年9月～

##### 基本時給制度（地域最低賃金+基本時給50円+地域加給）の導入

- 時給への不満がパート組合員に多かったことから、地域別最低賃金の上昇も踏まえて、会社と交渉。人手不足（新規採用が難しいという現場の声）も後押しとなり実現
- さらに時給アップにつながる評価制度の説明や運用見直しについても会社に要請

●2016年9月～

##### パート役職者（パートチーフ、レジリーダー）の導入

パート組合員から役職をつけたほうがやりがいを持って働けるという意見を受け導入。

●2017年12月～

##### 賞与制度の導入

パート組合員から、正社員と役割は違っても同じように頑張っている自分たちに賞与がないのはおかしいと意見から、制度導入（店舗売上に応じて一律支給）。

●2017年12月

##### 服装、身だしなみ規定の改定

パート組合員の声を反映した内容に改定。



規定は必要とはいえ、少しでも自分たちの希望にそったスタイルで働けると嬉しいよね。スポンはチノパン・ヘアカラーの色は指定という規定が、ジーパンOKになり、ヘアカラーの色も自由度が上がったよ。また、会社が2017年にポイント制度を導入（購入時Tカードにポイント加算）したのも、パート組合員からの声がかきつけなんだって。

●2018年9月

##### 通勤手当の上限撤廃（正社員と同様）

以前は店舗近隣での採用が大半だったが、人手不足などから広範囲からの採用が増えたこともあり、日額750円・月額15,000円の上限を撤廃し正社員と同じ規定に改定。

●2019年4月

##### 福利厚生・慶弔規程の改定（正社員と同様）

同一労働・同一賃金の法規定を踏まえ改定。

##### 【慶弔規程の改定】

		～2019年3月		2019年4月～ ※社保加入問わず
		社保加入	社保未加入	
結婚	勤続1年未満	10,000円+祝電	—	20,000円+祝電
	勤続1年以上3年未満	20,000円+祝電	—	30,000円+祝電
	勤続3年以上	30,000円+祝電	—	50,000円+祝電
	子女の結婚	祝電	—	10,000円+祝電
弔事	本人	30,000円+生花+電報	20,000円+生花+電報	50,000円+生花+電報
	配偶者	20,000円+生花+電報	10,000円+生花+電報	30,000円+生花+電報
	父母（養父母）	10,000円+電報	5,000円+電報	20,000円+生花+電報
	子供	10,000円+電報	5,000円+電報	20,000円+生花+電報
	配偶者の父母	—	—	10,000円+電報

### ココ知っとこ



パート委員会は、職場代表としての出席を求めず、自由参加スタイル。会議というよりお昼休みの楽しいおしゃべりの時間をイメージしているよ。店舗や職種を超えた人脈づくりやコミュニケーションがとれる時間になるよう心掛けて、10-16時で開催（ランチ付き）。不要な緊張感なく楽しい雰囲気になるよう、飲み物やお菓子をテーブルに置き、グループディスカッション形式でやっているんだ。もちろん楽しいおしゃべりだけでなく、組合活動の報告を

はじめ、春闘や政治、共済の時間も入れてメリハリつけた内容となるよう工夫。パート委員会の中心メンバーで構成された幹事会では、パート委員会の内容から、レク企画（バスツアー、屋形船）など、パート組合員自身が中心となって企画や運営を行っているよ。組合を通じて自分たちの声が職場で反映されるようになると、パート委員会での話題が、単に不平不満を言うより、どうすれば改善できるかという方向にだんだん変わってきたんだって！

### 当事者の声



#### 組合員

●パート委員会への参加を通じて、組合が何をしているのかわかった。意見や要望を受け止め、実現に取り組んでもらえて嬉しい。



#### 執行部

●組合活動にパート組合員の参加が増えたことで、職場の改善が進んだこと、組合への理解も深まったことから、以前より不平不満の声が少なくなった。また、多様な意見や要望を得られるようになり、組合活動のすそ野が広がったように感じている。



#### 会社

●パートタイマーは従業員の7割を占めるので、組合には積極的にその意見集約し行動してもらいたいと思っている。また、パートタイマーが組合活動に参加することで、会社の考え方や方針などへの理解が深まり、以前と比べて仕事への意識が高まったと感じている。

### 今後の課題



- 労働条件では、賞与制度の改定、連休制度や退職金制度の導入が課題。
- 活動面では、パート組合員の主体的活動への進化や幹事の育成、新規参加者の拡大、マンネリ打破やルーチン化からの脱却、他組合との情報交換が課題。

### コロナ禍における影響や対策



店内の感染防止対策案内

新型コロナウイルスの感染防止観点から、従業員の安全や健康を配慮し、労使で協力して事業継続してきた。感染防止対策は「ここまでやったなら…」とお客様をはじめ従業員にも納得してもらえよう徹底して行っている。組合活動としては、パート委員会幹事会は半年に一度の開催なので継続しているが、他の活動は縮小。今の状況が長期化するのであればリモート会議の導入などの会議の開催について変更が必要だと考えている。



# 自治労 | 高知市職員労働組合 現場の声を重視した処遇改善

## 高知市職員労働組合

- 組合員数：約1,700名（2020年4月現在）
- 正規職員：約1,600名、会計年度任用職員※：約100名
- オープン・ショッパ制
- 組合員範囲：管理職を除く全ての職員
- ※地公法第22条の該当者。2020年4月以前は、臨時非常勤職員として任用。

## 高知市

- 職員数：約4,300名（2020年4月現在）
- 正規職員（再任用職員含）：約2,800名、会計年度任用職員：約1,500名

## 取り組み概要

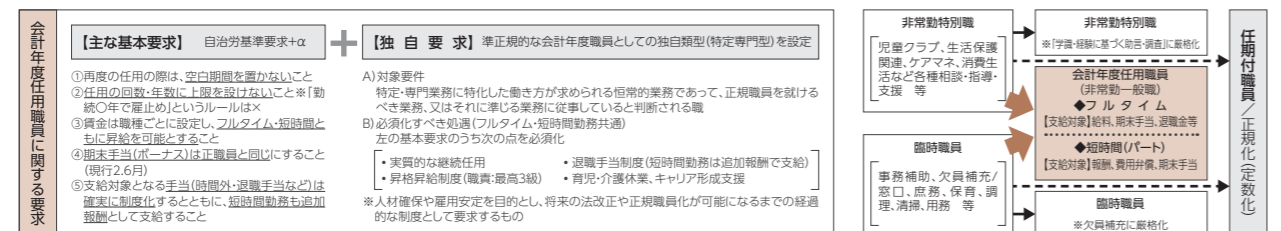
### (1) 背景

- 臨時非常勤職員は約90職種にわたり様々な職場で活躍する存在。正規職員のサポートや補助だけでなく、専門的な知識や経験も必要とされる業務も担う。年度ごとの任用とはいえ、毎年人が替わりながら対応できない仕事もあり、中長期的に仕事に向き合う人は多く、結果として勤続年数が長い人も。
- 高知市は過去に財政再建の一環で人件費抑制のため、正規職員数を削減。その影響が市民サービスの低下につながり、対応策として臨時非常勤職員を増員。臨時非常勤職員は、多様化する市民ニーズに応えるため、仕事が複雑化し新たな業務も発生。臨時非常勤職員に求められる役割・負担は増大。
- 臨時非常勤職員の任用・処遇の見直しに関する、2020年4月施行の改正地方公務員法及び改正地方自治法（地公法）により、正規・非正規が区分を法律上明確化され、任用根拠の明確化・適正化が必要。

### 【会計年度任用職員制度の概要】

- 自治体の一般職で働く臨時非常勤職員で、一会計年度を超えない範囲内で任用され、フルタイムとパートタイムの2種類ある。
- 賃金や休暇制度などは各自自治体で異なる。特に手当の支給については、法律上では「支給することができる」という表現に留まっており、「支給義務がある」とは捉えていない自治体当局もある。

### 【会計年度任用職員に対する要求と移行のイメージ】



### (2) 経過

- 2017年6月  
**実態調査の実施**  
臨時非常勤職員（消費生活相談員・生活保護事務支援員・介護予防支援員など職種限定/約120名）を対象に、「賃金や処遇への意識や要望」「仕事や職場に対する不満や不安」「今後の働き方」などに関して調査（回答率87.5%）。  
【結果の概要】  
・仕事に就いた理由では自身の資格を活かせる仕事、やりたい仕事、やりがいのある仕事だからと回答した人が多数  
・報酬だけでは生活が厳しいと約75%が回答  
・仕事内容・量・責任に対して支払われる報酬が少なく感じている人は半数以上  
→熱意をもって仕事をしているが、処遇は不十分という結果
- 2017年11月～2018年12月  
**意見交換の実施**  
実態調査を踏まえ、直接臨時非常勤職員が専門的に働く職場を訪問し、保育園（全24園）・高齢者地域支援センター（5施設）で実施。  
シフト制で勤務時間がバラバラなことがあるから、事前に市や施設に許可を取り昼休憩時間の開催にするなど、一人でも多くの人が参加できるようにしたよ。臨時非常勤職員だけでなく正規職員に対しても行ったよ！双方の意見や状況を聞きながら、執行部の考えなどを説明し理解を求めたんだ。
- 2018年3月  
**市側に臨時非常勤職員の任用・処遇の見直しに関する改正地公法等への対応として要求書を提出**  
「職務実態に応じ非正規職の正規化」「すべての非正規職員の処遇改善」などを柱に、正規化が困難な場合は、会計年度任用職員制度の中に、準正規職員の位置付けと処遇を確保した市独自の類型を設定のうえ移行するよう要求。

- 2018年5月  
定期大会で「臨時非常勤職員の処遇改善に向けた取り組み方針」を決定

- 2018年12月～2019年10月  
**団体交渉の実施**  
大勢の臨時非常勤職員（交渉団は最大220名）も参加し、計4回（2018年12月、2019年7月・9月・10月）の交渉を経て、大卒の制度を妥結（その後、職種ごとに各部署と個別協議）

- 【妥結内容の概要】  
・雇用安定：専門性、困難性、継続性が高い職種については、3級到達を可能とし、再度の任用を公募により行わず人事考課に基づき任用可能。  
・同一労働同一賃金（準正規処置）：フルタイム、短時間ともに再度任用された際の実質昇給（前歴換算）を可能とし、その際は共に4号加算。処遇改善に向けて年取ベースでの議論をする際には絶対に欠かせない、期末手当の満額支給（一定条件はあり）。  
・休暇制度：年次有給休暇の繰り越し、夏期休暇や公私傷病による特別休暇等を有給化。家族看護休暇や短期介護・介護休暇等を新設（一部職種は以前からあり）。

- 2020年4月～  
**新制度の開始**



団体交渉の様子



交渉の様子を伝える市労連news

交渉の様子や結果は市労連Newsなどを通じて案内。状況がどうなっているのか丁寧に伝えたいよ。

**ココ知っとこ** 執行部は、法改正に向けてすぐ行動!交渉に向けて状況を把握すべく、臨時非常勤職員に対して調査や職場訪問・意見交換などを実施。また正規職員の意見も聞きながら、同じ職場で働いている臨時非常勤職員の労働条件の改善は必要だと説明し理解を求め、「正規化するべきは正規化」を大前提に同一労働同一賃金を求めて、臨時非常勤職員の処遇改善に向けて要求を行ったよ。

当事者の声を直接市側に伝えたいという気持ちから、組合員でなくとも交渉の場に参加できるよう組合仮加入届（意思表示）を提出してもらい、当事者が交渉の場に参加できるよう市側に要求。多くの現場の声を届けたことも後押しとなり、大幅な処遇改善につながったよ!当事者の声を大切にしながら、職種ごとに業務の専門性や困難性、継続性なども精査し、丁寧に取り組みを進めたんだ。

## 当事者の声

**組合員**  
(臨時非常勤職員)  
●勤務時間の上限がなくなりフルタイムで働けるようになった（生活保護事務支援員）。  
●等級に前歴が加算されるようになり賃金が上がった（保育士）。  
●職場で困ったことがあっても周囲に相談しにくかったが、組合加入したことで相談先ができ、働きやすくなったし、不安が少なくなった。  
(正規職員)  
●臨時非常勤職員の人がいないと現場はまわらない、不可欠な存在だと思っている。

**執行部**  
●会計年度任用職員制度導入については、国の指針どおりではなく、本市の工夫と独自性が盛り込まれた制度設計となった。現場実態を踏まえた処遇・勤務条件となった職場・職種も多くあり、一定の成果は出せたと感じている。まだ残っている課題もあるので引き続き、しっかりと現場に目を向け、適切な任用形態、処遇の改善にむけて前進していきたい。

## コロナ禍における影響や対策

財政健全化時の人員削減の影響で、感染症対応に従事する保健師を中心とした職員や特別定額給付金の支給業務に対応する事務職が不足し、他課に応援要請して対応。応援に出した職場の負担が増大し、負の連鎖と言わざるを得ない状況だった。

## 今後の課題

- 看護休暇・短期介護休暇の有給化、勤勉手当の支給および短時間会計年度任用職員の退職手当見合いの支給など残された課題について引き続き取り組む。
- 当事者である会計年度任用職員の組合加入者数が非常に少ない状況（組合仮加入届の提出者でも組合費の負担などを理由に正式に加入しない人も）。引き続き加入に向けて働きかける。



# 電機連合 | 日立製作所労働組合

## シニア社員の納得性を高め、意欲を持って働ける制度を構築

### 日立製作所労働組合

●組合員数：約23,400名（2021年1月現在/組合調査）

社員：約23,000名、パートナー社員：約300名、シニア社員（定年後再雇用者/原則1年の有期契約）：約100名

●社員・パートナー社員：ユニオン・ショップ制

シニア社員：オープン・ショップ制

●組合員範囲：管理職や人事・経理担当者などを除く社員・パートナー社員・シニア社員

### 株式会社日立製作所

●総合電機

●従業員数：約42,500名（2021年1月現在/組合調査）

社員：約39,500名、パートナー社員：約300名、試用員：約50名、臨時員：約500名、パートタイム：約150名、シニア社員：約1,750名、嘱託社員：約100名、その他：約150名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

- 多様な人材が活躍できる環境構築が求められるなか、シニア社員のモチベーション向上と更なる活躍、均等・均衡待遇の実現が必要。
- シニア社員からは「定年前と同じ仕事をしていても賃金が下がるので、モチベーションが上がらない・張り合いがない意欲がわからない」「シニア社員にも福利制度や手当などを導入してほしい」との声。
- 2020年4月施行のパートタイム・有期雇用労働法への対応。

#### (2) 経過

- シニア社員の処遇については、2000年の高齢化問題労使懇談会、2006年・2012年の雇用・働き方専門委員会等で労使協議。定期的に再雇用の状況について労使で確認を行い、執行部は協議を開始した2000年当時より処遇の改善に向けた協議を進めていくべきと主張。

●2018年春闘

#### シニア社員の全般的な処遇改善に向けた労使協議を要求

→会社から、シニア社員の労働条件の見直しの中で検討を行なうとの回答を獲得

●2019年5月～2020年2月

#### 同一労働同一賃金の検討に関する労使専門委員会で協議（計9回）

- ①2019年5月29日  
シニア社員の取扱いに関するこれまでの労使協議の振り返り・定年後再雇用の考え方について
- ②2019年6月7日  
シニア社員の基本的な取扱いについて
- ③2019年7月24日  
シニア社員に適用する各種制度（裁量労働勤務制度、在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度、業務手当）の取扱いについての確認
- ④2019年8月27日  
シニア社員の基本的な取扱いに関する論議及び専門委員会結論とすることの確認
- ⑤2019年9月30日  
シニア社員に適用する勤務・休暇、各種手当の取扱いについて
- ⑥2019年10月25日  
シニア社員に適用する福利の取扱いについて/有期契約社員等の基本的な考え方、適用する勤務・休暇、賃金・手当・歩引の取扱いについて
- ⑦2019年11月15日  
有期契約社員等に適用する福利の取扱いについて/パートナー社員の基本的な考え方、適用する勤務・休暇、賃金・手当・歩引、福利の取扱いについて
- ⑧2019年11月20日  
パートナーシニア社員の基本的な考え方、適用する勤務・休暇、賃金・手当・歩引、福利の取扱いについて/シニア社員の組合籍に関する取扱いについて/これまでの同一労働同一賃金に関する議論のまとめ
- ⑨2020年2月14日  
シニア社員・パートナー社員等の労働条件全般に関する結論の確認

労使の専門委員会では、パートタイム・有期雇用労働法の対象となるシニア社員などの雇用形態だけでなく、無期契約のパートナー社員についてもあわせて議論！パートナー社員は、無期転換時に有期契約時の労働条件を多く引き継いでいて、同一労働同一賃金の観点から処遇の見直しが必要と考えたからだよ。

●2020年4月

#### 制度の改訂・運用開始

### 【改訂内容の概要】

	改訂前	改訂後
本給	地域性、事業分野、担当職務の市場賃率等を加味して事業所にて具体的水準を設定	各人の職務並びに成果・貢献等に応じて、個別に設定（水準の設定にあたっては、①職務内容の限定②配置転換・異動の限定③定年後再雇用の事情も考慮）
賞与	社員に見合って支給	各人の成果・貢献等に応じて、社員に見合って支給

	社員と同一制度を適用する項目	社員と別制度を適用する項目
休暇・勤務制度	積立年次有給休暇、時間単位年休、出産休暇、年次介護休暇、フレックスタイム制勤務、裁量労働勤務、在宅勤務、サテライトオフィス勤務など	年次有給休暇（フルタイム勤務の場合は社員と同一制度を適用）など
賃金・手当・歩引等	時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、通勤手当、賃金の歩引、出張旅費、子ども・介護等支援手当など	職位加算（フルタイム勤務の場合は社員と同一制度を適用）
福利制度	転勤者用寮・住宅手当、一般財形貯蓄、持株会、特別弔慰金・見舞金（業務上・業務外・通勤途上）、食堂、昼食補助など	カフェテリアプラン、介護・仕事両立支援ポイント、療養見舞金など



機関紙「HITACHI UNION NOW」

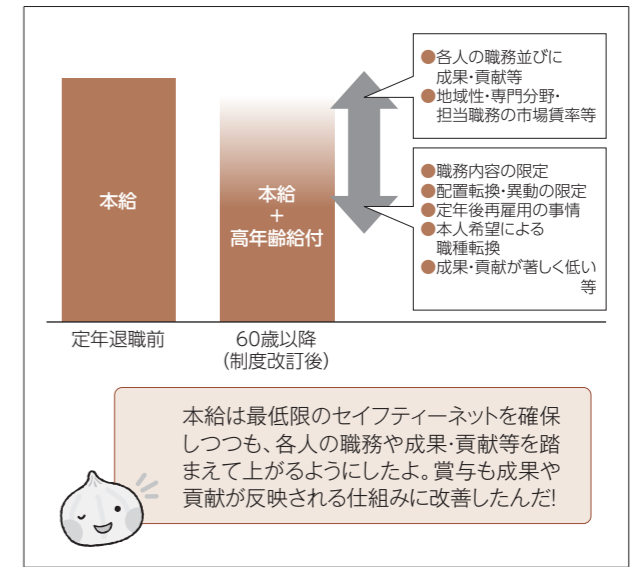
**ココ知っとこ**

執行部は、シニア社員のモチベーション向上や更なる活躍に向けて、均等・均衡処遇の観点から各種制度の改善につとめたよ。執行部の考えや議論経過は、機関紙や支部・分会などを通じて随時発信。改訂後の制度説明のパンフレットには、制度の内容だけでなく、社員の制度との相違点やその理由についても分かりやすく掲載！当事者の理解や納得性を重視しているんだね。ちなみに、執行部では、組合員に対し、毎年、処遇・生活に関する意識調査を実施。組合員の声を大切にしているよ。

**今後の課題**

- シニア社員の賃金・一時金水準の確認方法（最賃等）
- シニア社員の組織化（労働条件の向上等）
- 高齢者雇用安定法の改正（2021年4月）を踏まえた対応

### 【本給水準のイメージ】



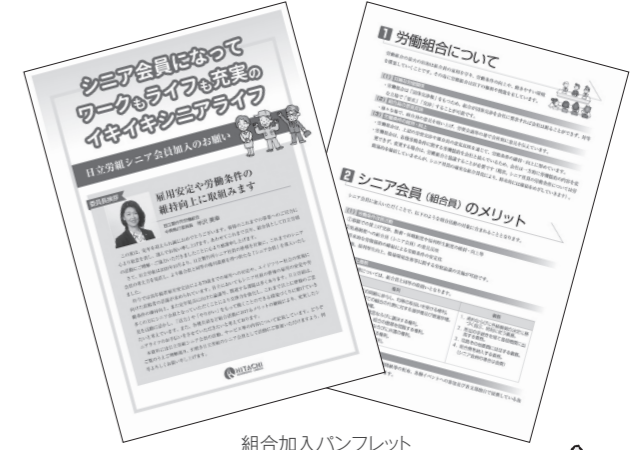
**当事者の声**

**組合員**

- 制度が改訂されたことで、今後も働き続けたいと思った。
- 福利制度や家族手当（子ども・介護等支援手当）なども適用となって嬉しい。

**執行部**

- 2018年調査で多く寄せられたシニア社員の賃金や処遇についての不満は、2020年調査では激減。納得性のある制度に改訂ができたと感じている。
- シニア社員は職場を支える重要な存在。将来的なユニオン・ショップ協定の締結に向けて段階的に組織化を進めていく。



組合加入パンフレット

**コロナ禍における影響や対策**

- 在宅勤務の推奨、通勤手当見直し（週4日以上在宅勤務者）などを行っている。
- 感染対策補助手当・新型コロナウイルス対応業務手当など新型コロナウイルス関連各種手当の支給や、予防休暇の適用を行っている。
- 2021年春闘では、コロナ禍における各種費用補填に関する要求等を踏まえた一時金への特別加算30,000円、在宅勤務手当等の新設に関する継続協議の実施について、会社から回答を得た。



## 基幹労連 | 大島造船労働組合

### 65歳への定年延長・70歳までの再雇用

#### 大島造船労働組合

●組合員数：1,171名（2021年7月現在）

正社員：1,171名

●ユニオン・ショップ制

●組合員範囲：正社員（課長以上及びこれと同格の者、人事・労務部門、出向者、日本国籍を有しない社員は除く）

#### 株式会社大島造船所

●船舶の建造修理と鋼構造物等の製作据付

●従業員数：1,394名（60～64歳：69名、65歳以降：59名）  
（2021年7月現在）

正社員：1,319名、パート：15名、再雇用：60名

#### 取り組み概要

##### (1) 背景

●従業員の平均年齢は35歳、10～30代が7割を占める。造船業界では不況の影響で新規採用を見合わせた時期があり、会社を支える年代である40代後半～50代が少なく、高齢のベテラン層は貴重な戦力。

●人手不足に加え、技能・技術の伝承、年金受給開始年齢の引き上げへの対応も急務。

●上部団体である基幹労連の方針（「65歳現役社会」の実現に向けた労働環境の構築）も後押し。

##### (2) 経過

●2004年10月～

##### 再雇用制度の開始

●60歳定年後、再雇用として63歳まで就労可

約20年も前から議論し、いち早く再雇用制度を導入！  
制度導入後は、現場の実態を踏まえながら、年齢の引上げや賃金などの処遇改善など、制度改善に取り組んでいったよ！

##### 【再雇用制度の改定】

- 2006年  
年齢引上げ（63→65歳）
- 2008年～2015年  
年齢引上げ（65→70歳）/賃金・一時金の改善  
（賃金平均70%・一時金100% ※65歳まで）

●2018年7月

##### 65歳定年延長制度へ改定

- 選択定年制：個人が60歳から65歳の間で定年年齢を1年単位で毎年選択（60歳以降、本人の希望で中途退職した場合でも定年退職として取扱う）
- 賃金：60歳以降は、以前と比較して100～60%程度（毎年10%ずつ段階的に引き下げ）
- 働き方（業務内容・勤務時間など）に変更なし、福利厚生制度も適用（融資制度や家族手当など一部除く）

65歳まで安心して働ける環境整備には、従来の再雇用だけでは不十分と、65歳定年延長に踏み切ったよ！基幹労連が「AP18春季取り組み」（2018年春季生活闘争）で、誰もが65歳まで意欲を持って生き生きと働ける環境が必要だと「65歳現役社会」の実現に向けて取り組みを行っていたことも後押しになったんだった。



##### ココ知っとこ



60歳で退職金を受け取ることを前提にライフプランを考えていた人もいたから、経過措置として5年間の移行期間を設け、期間中に60歳に到達した従業員が60歳までの退職金を受け取れるようにしたよ。執行部は、移行期間後も、個々の事情にあわせて柔軟に対応するよう会社に求めているんだ。

また、定年延長にあわせて、年2回の健康診断の項目に、製造現場では最も欠かせない握力のテストを追加。現場では安全第一！体力の低下って周りからは分からないし本人の自覚も大切！事故を未然に防ぐために、一つの目安となるよう導入したんだった。現場では、個々の状況にあわせて軽微な作業への変更など配慮を行っているよ。労働安全に向けた重要な対策だね。

	改定前	改定後(2018年7月～)
定年	60歳	65歳
60歳～65歳までの賃金	個々の労働条件により60歳未満時の50～90%と差があるが、平均は70%程度	60歳未満時の100～60%程度(毎年10%ずつ段階的に引き下げ)5年間の平均は59歳時の80%
60歳～65歳までの平均年収比較	401万円	458万円
再雇用	60～70歳	65～70歳

#### 当事者の声



##### 組合員

- 定年延長により継続して働き続けられる安心感が高まった。今後も同じ仕事・職場で働き続けられて嬉しい。
- 一律で賃金が段階的に引き下げられることは改善してほしい。



##### 執行部

- 60歳以降も90%以上の方が再雇用で就労し、大半が60歳以前と同様の業務に従事。労働諸条件の向上も課題だったので、定年延長に踏み切った。とりわけ定年に近い年齢層から好意的に受け止められた。
- 定年年齢の引上げには会社も前向きだったので、まずは定年延長を導入したが、それに伴う処遇改善については今後の協議となっているので、組合員の声を聞きながら現場の実態を踏まえた取り組みを進めていきたい。

執行部は、毎年、組合員から労働条件に関するアンケートを実施。他にも職場委員による聞き取りや、遠方支部に在籍する組合員へのメール連絡などを行い、積極的に組合員の声を集約しているよ！



現場で生き生きと働くベテラン社員

#### 今後の課題



- 61歳以降の賃金における一律低下の是正
- 定年延長分の退職金増額
- 人事考課の賃金への反映(定期昇給実施)
- 再雇用者への一時金支給



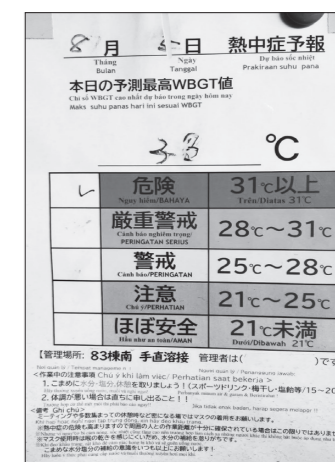
##### 会社

●造船業界は、諸外国との競争が激しく、厳しい環境が続いているが、そのようななかでも、従業員のモチベーション維持・向上、技術・技能の確実な伝承を進め、競争力を高めていくために定年延長、70歳までの再雇用を進めてきた。引き続き、組合と話し合いながら改善をはかっていきたい。

#### コロナ禍における影響や対策

- 時差出勤や時差休憩、テレワーク（都市部）など感染防止対策を行った。
- 外国籍技能職（特定技能・造船就労者・実習生）の中には、帰国できず在留期間を延長した人もいた。

造船業界には外国籍の人も多く働いているよ。社内の外国籍従業員は約200名。ベトナム国籍の人が多いため、社内掲示は、日本語だけでなくベトナム語でも対応しているんだって。



ベトナム語併記の社内掲示



# 生保労連 | 大樹生命労働組合

## 有期雇用職の働き方に見合った制度改定・処遇向上

### 大樹生命労働組合

●組合員数：10,992名（2021年4月現在）

総合職（エリア型含む）：1,632名、業務職：1,575名、その他：14名、営業職員：7,771名

●ユニオン・ショップ制

●組合員範囲：課長以下の総合職（企画部門等の職員は一部非組合員）、業務職、医療技術職、内務職、営業職員（営業嘱託を除く）

### 大樹生命保険株式会社

●生命保険業

●従業員数：11,795名（2021年4月現在）

総合職（エリア型含む）：2,070名、業務職：1,575名、その他：225名、営業職員：7,925名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

- 有期雇用職（1年契約）の内務担当職は、定常業務を担当しており、顧客ニーズに応えるため様々な経験や知識が求められる存在。長期間継続して働く人も多く、職場になくはない存在。
- 一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる環境整備をめざす中で、内務担当職が今後さらに活躍できる機会の創出が必要。
- 内務担当職の能力発揮のためには、雇用の安定とともに長期的な視野を持ってキャリア形成し、より高いレベルでの活躍を可能とする処遇向上や人事制度の整備が必須。
- 2013年4月1日に施行された改正労働契約法への対応も必要。

#### (2) 経過

●2010年10月	<b>内務担当職の組合員化</b>
●2017年10月～	<b>内務担当職の人事制度改定について会社と議論スタート</b>
●2017年11月～	<b>労使交渉に向けた意見交換やアンケートの実施</b> 無期雇用化など人事制度改定について、内務担当職を対象に実施（約200名・全24支部）。
●2018年10月	<b>人事制度改定により、内務担当職の正社員化、処遇改善を実現</b>

- 勤続年数を問わずすべての内務担当職（549名）を正社員化（「内務職」に移行）
- 賃金引き上げ（年収ベースで約3%程度／組合試算）
- 家族手当（扶養手当）の新設
- 正社員化による福利厚生制度の充実

●2019年4月～

### 内勤職種（内務職含む）の人事制度・運営見直しについて会社と議論スタート

#### 労使交渉に向けて職種別オグを実施

業務内容に応じた職制の再編や定年延長など人事制度・運営見直しについて、内務職含む内勤職種を対象に、意見集約・説明を実施（約1,000名・全国48会場）。

内務職からは業務職になることへの不安や懸念、内務職として短時間勤務契約のまま働きたいという意見もあったよ。執行部は個々の意見を尊重して、希望する場合は内務職のまま継続して働き続けられるよう会社と交渉したよ。

●2020年4月～

### 人事制度改定にて、職務内容に沿った育成・評価・処遇体系の整備や処遇改善、定年延長を実現

- 【職務内容に沿った育成・評価・処遇体系の整備】
- 従来の総合職（エリア型）の一部と内務職を統合した「業務職」を新設
  - 業務職から総合職への職制変更可とし各人のキャリア選択に応えられる体制に整備
  - 賃金引き上げ（年収ベースで約6.6%程度／組合試算）
- ※職制変更によって基準内給与がマイナスとなる方には差額の全額を補正対応
- 【定年延長（60歳→65歳）】
- 業務職においても60歳以降の継続雇用を希望する全職員に対し、満65歳を限度に継続雇用を可能とする制度を新設
  - 60歳以降の嘱託（非組合員）を正社員（組合員）化により組織化

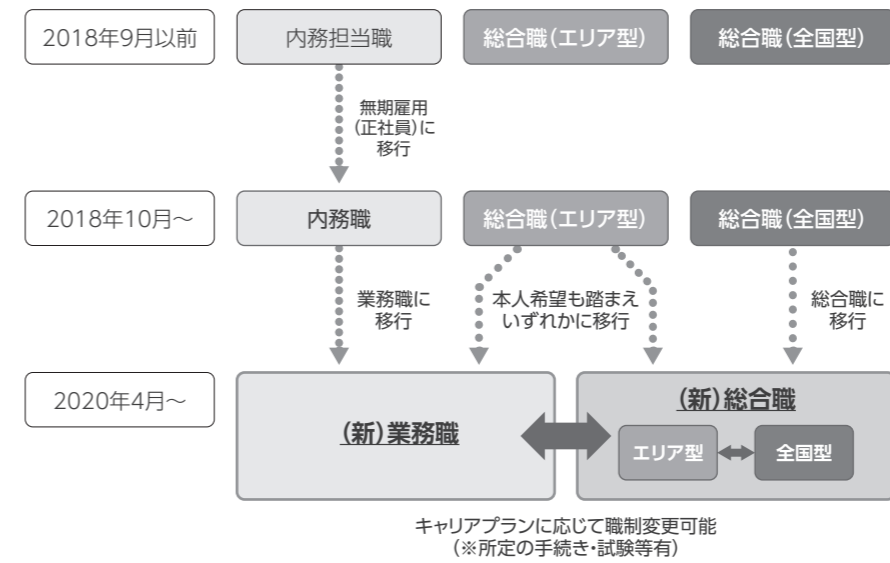
●2020年8月

### 制度改定を踏まえ人事評価運営などに関するアンケートの実施（2,000名回答/対象3,000名）

匿名性を担保したことで、組合活動に参加しづらい人も含めて多くの組合員の声を集約。

執行部はアンケートの結果から、人事評価運営の納得感向上や働く環境改善がさらに必要だと実感。引き続き、労使交渉で改善に向けて取り組んでいくんだって。

### 【有期雇用職（内務担当職）制度改定の遷移】



### 人事制度改定オグ開催報告（組合広報誌より）



### 当事者の声



#### 組合員

- 無期雇用化に加え、処遇面が向上し福利厚生制度も充実したので、定年まで働きたい気持ちが芽生えた。
- 生命保険業は業務が多岐にわたるため、長期的な視点で業務へ取り組める環境が整備されたことで、より前向きに次のステップにチャレンジする気持ちになった。
- 年次有給休暇の時間単位取得や在宅勤務要件の緩和など、柔軟な働き方を今後も拡充してほしい。



#### 執行部

- もともと有期雇用職（内務担当職）の役割は重要だと認識し早期から組合員化していた。会社も同じ認識であったことが制度改定につながったと思う。
- 2018年改定では、無期雇用化だけでなく正社員として処遇向上や活躍・成長を後押しする内容となった。業務内容に沿った2020年改定は、組合員の意欲向上につながったと感じている。
- 2回の制度改定では、全国の全ての支部で説明会を実施して、組合員からの声を労使交渉で伝えながら、不利益変更がないように交渉を重ねた結果、賃金や福利厚生など処遇の向上を図ることができた。
- 2020年8月のアンケートは匿名性を担保して実施したことで、普段の組合活動に参加しづらい人々からの意見も集めることができ、組合の活動方針の立案の参考になった。次年度以降もアンケートを継続して、改善度の目安にできないかを検討している。

### 今後の課題



- 業務職が今まで以上に担当職務の専門性を高め、より高いレベルの業務にも積極的に挑戦し、活躍の範囲を拡大するためには、今回の処遇改善とともに成長・活躍が重要である。会社には業務職向け研修の拡充（ビジネススキル、e-ラーニング等）を引き続き求めていく。
- 2020年度から65歳定年延長により60歳以降の雇用が安定した。今後はシニアを含むベテラン層が経験を活かし長く活躍できる環境や研修支援体制の整備を求めていく。
- 福利厚生制度は一定程度整っているが、年次有給休暇取得率など改善すべき点はまだある。今後の超高齢化社会で求められる育児や介護・病氣治療等、制度の活用を通じ環境の変化に柔軟に対応するには、組合員本人だけでなく所属長や周囲の組合員の理解が必要。組合員の心身の健康維持・改善に向けた福利厚生制度のさらなる拡充と制度の周知を求めていく。

### ココ知っとこ



執行部は、有期雇用職の無期雇用化（正社員化）や賃金など処遇面の改善だけでなく、モチベーションやチャレンジ意欲の向上につながる制度改定と育成・評価運営になるよう交渉したよ。その結果、内務担当職が長期的なキャリアを描き、個々人の選択に応じて働き続けられる環境を整えられたんだ。改定前の意見集約や説明会だけでなく、改定後にもアンケートを実施。当事者の気持ちや納得感を大事にしながら対応しているんだね！

### コロナ禍における影響や対策



- 会社本社が台場にあつたためオリンピックへの備えとして、基本1人1台のPC貸与や在宅勤務・時差出勤・オンライン会議等を試行していたことで、コロナ禍においても特段の混乱なく会社業務や組合活動につながった。
- 緊急事態宣言に伴う新契約販売活動自粛期間に対する、営業職員組合員の給与・賞与の保障交渉やコロナ禍の勤務体制など、例年とは違った事案で会社と交渉を実施した。
- コロナ禍の組合活動は、中央大会を非集合形式で開催するなど、非対面での活動となったが、オンライン形式のオグが有効に活用できた。勤務時間外の組合活動に参加し難い組合員が自宅から参加したり、少人数のため集合でのオグ開催が難しかった職位の組合員と意見交換をすることもでき、非対面ならではの効果もあった。



# 航空連合 | JAL労働組合

## 組合の共済給付金の対象に同性パートナーとその家族への拡大

### JAL労働組合

●組合員数：9,000名（2020年11月現在）

正社員：8,700名、契約社員：300名

●ユニオン・ショップ制

### 日本航空株式会社

●航空運送業

●従業員数：14,950名（2020年12月現在）

正社員：13,773名、契約社員：1,177名

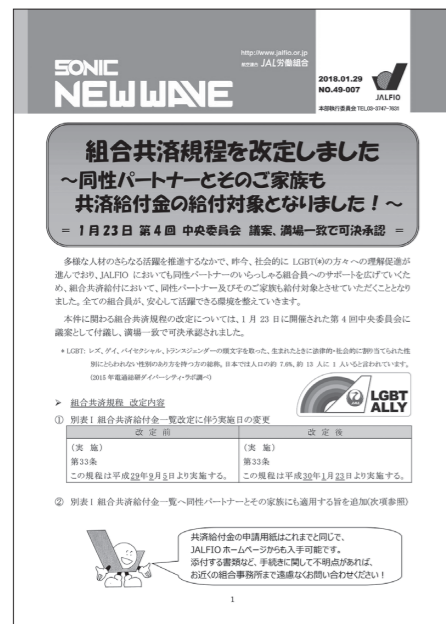
### 取り組み概要

#### (1) 背景

- 社会的にLGBT・SOGIに関する理解が広まりつつあるなか、会社としても利用者へのサービスとともに、従業員向けの社内制度や職場環境の整備に着手。グループや国境、性別といった垣根を越えて多様な人材が活躍できる環境整備に向けた取り組みの一環としてすすめられた。
- 労働組合としても共通の課題認識を持っていたため組合員のサポートを広げる取り組みを執行部で議論を実施。

#### (2) 取り組み内容

- 2018年1月 労働組合共済規定を改定し、同性パートナーとその家族も共済給付金の対象者に。情宣紙を通じてすべての組合員へ周知。



情宣紙「SONIC NEWWAVE」

### 今後の取り組み



- 2021年2月現在、当事者からの共済申請はなし。利用しやすい環境整備とさらなる組合員への周知と理解促進
- 継続した教育機会の提供による組合員への知識付与と意識改革
- 設備面(更衣室、トイレなどその他施設)における従業員の環境整備、改善
- 会社の事業を通じて社会への働きかけを広げる

- LGBT アライ(ALLY、支援者)のシールを貼って理解と支援を示す取り組みを実施



JAL労働組合委員長もシールをPCに添付。率先して組合員への周知をはかる。

#### (参考) 会社の取り組み

- 2016年3月 経営側(社長)から「多様な人材の更なる活躍促進のために(個性を活かす真のダイバーシティ)」というメッセージを発信。LGBTに関する理解促進に取り組むことをコミットメント。
- 2016年5月 全グループ社員を対象とした「LGBT研修」の実施。
- 2017年10月 社員の配偶者および家族に適用する制度については、会社の定める同性パートナー登録を行った社員(およびそのパートナーと家族)にも同様に適用する取り組みをスタート。

- 会社は職場を支える従業員の職場環境や各種制度の改善、研修会実施などにより意識改革にも積極的に取り組んでいるよ。お互いを認め合えることは働く意欲にもつながるね。
- LGBTへの社内外への取り組みが評価され、任意団体「work with Pride」が策定する「PRIDE指標」において、5年連続で最上位の「ゴールド」も受賞しているんだって。取り組みを進める上での目標にもなるね。



# 航空連合 | ANAエアポートサービス労働組合

## 春闘交渉 同性パートナーを配偶者と認定、各種社内制度の適用実現

### ANAエアポートサービス労働組合

●組合員数：3,375名（2021年2月現在）

正社員：3,254名、契約社員：86名、嘱託社員(シニア含)：35名

●ユニオン・ショップ制

●組合員範囲：短期臨時従業員以外は全て組合員の範囲

### ANAエアポートサービス株式会社

●航空機地上支援業務・旅客サービス業務、運航支援業務、航空機貨物取扱業務など

●従業員数：3,701名（2021年2月現在）

正社員：3,441名、契約社員：100名、嘱託社員(シニア含)：158名、短期臨時従業員：2名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

- 2017年12月に春闘を前に組合員にUNIONリサーチ(組合員アンケート)を実施した際に社内制度を同性パートナーも対象としてほしいとの声が寄せられた。
- 2017春闘における組合執行部の議論においては制度を変えること以前にLGBT・SOGIへの職場の理解促進が必要と判断し会社への要求を見送った。
- 2018春闘において「具体的なアクションなくして職場の意識改革、理解促進は難しい」と判断し同性パートナーに関する会社の制度整備を要求。

要求のきっかけとなったのは、UNIONリサーチ(組合員アンケート)に寄せられた「自分には同性パートナーがいること、そして会社の各種制度が利用したくても同性パートナーは対象外であること」という1人の組合員の声からだったんだよ。多様な価値観を尊重できる職場づくりに本気で取り組む組合執行部の姿勢がみえるね。



#### ココ知っとこ

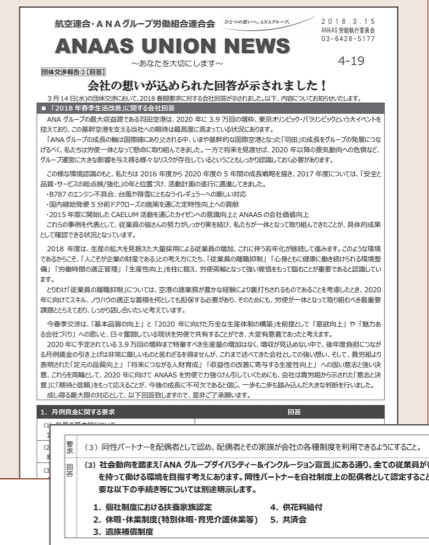


JAL労働組合・ANAエアポートサービス労働組合が加盟している航空連合(上部団体)では、2017年より運動方針に「LGBTをはじめ、多様性を認め合うことができる職場風土の醸成に向け、多様性に対する理解促進と職場への定着に取り組む」ことを掲げた。さらに2018春闘方針では「性的指向及び性自認に関する差別をなくし、LGBTを含めすべての働く仲間が互いに

#### (2) 取り組み内容

- 2018年3月 2018年春闘にて同性パートナーに関する会社制度整備を要求し、会社側から同性パートナーを社内制度上の配偶者として認められた。
- ① 個社制度における扶養家族認定
- ② 休暇・休業制度(特別休暇・育児介護休業など)
- ③ 遺族補償制度
- ④ 供花料給付
- ⑤ 共済会

回答の結果は、定期的に発行される「ANAAS UNION NEWS」で組合員に周知しているよ。サブタイトルに「～あなたを大切にします～」とそっと書かれている紙面にはあたたかさを感ずるね。ひとりひとりの組合員に思いを届けているんだね。



### 今後の取り組み



- 制度は整備されたが、当事者からの申請はまだない。社内における風土醸成のためにもLGBT、SOGIに関する定期的、継続的な研修の実施を検討

尊重しあえる職場をめざす観点から、安心・安全な環境で、平等に働くことができる職場の実現に向け、労使ともに認識を深めることに取り組む」ことを項目の一つに掲げて、春闘後も勉強会を実施。航空業界全体の労働組合が取り組もうという高い意識でつながっているんだね。



# UAゼンセン

## 外国人労働者の支援に向けた新体制をスタート!

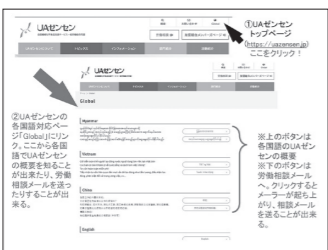
### 取り組み概要

#### (1) これまでの経過

- 外国人労働者、特に技能実習生の劣悪な労働環境が社会問題化し、UAゼンセン加盟組合において2018年12月～2019年3月、「外国人労働者の雇用に関する調査」を実施。
- 回答を得た257組合の外国人従業員の割合は2.4%、うち4割近くが組合員であることが判明。一方、技能実習生の組織率は0.4%と低く、今後の組織化が求められている。国籍別では、従業員、組合員共にベトナムの約35%を筆頭に、全体の8割以上がアジア系。
- この調査から、外国人労働者が労働条件について使用者との対等な交渉を可能とするための支援体制や、受け入れ企業に法令を遵守させる体制強化の必要性を確認し、組織化と組織強化の取り組みを更に進めるといった方向性が見えた。
- 2018年10月、中央執行委員会で「外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設」に対する当面の対応を確認。①外国人労働者の受け入れは国内の労働条件改善、生産性向上に与える影響を検証し、一定の条件を満たすものに限定する。②外国人労働者の権利と生活の保障を受け入れの前提とする。③労働法遵守のための体制と生活支援の強化の必要性、が往。
- 2020年4月、ミャンマー2名、ベトナム1名、中国1名、計4名の外国籍書記員を正規採用、同年9月、ミャンマー語、ベトナム語、中国語による相談受付を開始。
- 2020年9月の定期大会で、外国人労働者対応専門局としての「活動支援局」を新設。ミャンマー籍1名とベトナム籍スタッフを配置。他、政策サポートセンターに中国籍のスタッフ、共済事業局にもう1名のミャンマー籍スタッフを配置。

#### (2) 具体的な取り組み(活動支援局の活動)

- 外国語による情報発信・各言語による労働相談メール対応
- UAゼンセンのホームページ「Global」での、各国語によるUAゼンセンの概要紹介、各国語の労働相談メール受付。
- Facebookを活用した外国人労働者との情報交換
- ミャンマー語、ベトナム語、中国語でFacebook上に独自のページを作成、情報発信と労働相談の常時受付。また、在日ミャンマー人や在日ベトナム人のFacebook内のコミュニティへの積極的参加、情報交換。当初は組合員への相談窓口という位置づけであったが、SNSという開かれたプラットフォームということもあり、組合員に限定しない相談にも対応。



### 今後の課題

- ベトナムの人たちは、労働組合は政府組織の一部だと思っている。日本のUAゼンセンは、労働者による労働者のための組織であることを周知していくことが重要。
- ネットワークを広げ、基本的なワークルールがもっと広く周知されるよう、情報発信を工夫していく必要がある。連合、UAゼンセン、地方連合会、関係省庁との連携が重要。
- 技能実習生からの相談だけでなく、技人国(※)からの相談も多い。彼らは監理団体など保護してくれる組織もなく孤独で、監督署に相談しても泣き寝入りになってしまうようなこともあり、対応の検討が必要。

※技人国(ぎじんこく)：「技術・人文知識・国際業務」の在留資格のこと。高度外国人材として就労する4分の3がこの在留資格で働いている。

### (3) 特記事項

- ベトナム、ミャンマーの人たちの情報ツールとしては、Facebookが幅広く使われており、情報検索エンジンのように利用していると同時に、情報の拡散にも大変有効。
- 相談はFacebookのメッセージャーを使い、スタッフがスマホで常時受付。ただし、SNSからの相談は24時間寄せられるため、相談対応スタッフの心身の健康も考え、相談受付時間以外はスマホの電源を切るよう徹底。

これまでに寄せられた主な相談は、「社長に怒鳴られて精神的に辛い。あと1か月で技能実習2号が終了し、特定技能に移行したいのだが、どうしたらいいのかわからない」「清掃業務で拠点をいくつか回り、朝から夜まで拘束されるが、清掃業務をしている時間が賃金にカウントされない」「有給休暇を取らせてもらえない」「ハラスメントを受け、実習先を変更したい。」等。幅広く監理団体や外国人技能実習機構(OTIT)に相談できない、UAゼンセンが相談窓口を設けているのはありがたい、というお礼の言葉も寄せられている。



### 相談対応スタッフの声



#### ミャンマー語対応スタッフのエスターさん

- Facebookメッセージャーは通話もできるため、声を聞きながら相談者に安心してもらえるよう心掛けていますが、時には厳しさも必要。相談者の甘えが見える場合には、相談者を諭すこともある。



#### ベトナム語対応スタッフのプティさん

- 賃金に問題があると相談してきた相談者の明細を見せてもらおうと、会社側に間違いがなく、本人が誤解していることもある。ベトナムには賃金控除という制度がないため、会社は貴方のために保険料を控除している、と日本の制度を教えることもある。

#### <相談件数と概要>

- 活動支援局設置からこれまで寄せられた相談件数：262件(2021年7月30日現在)
- うち、ミャンマー112件、ベトナム149件、中国1件
- 職種別では技能実習生が50%超
- 年代別では20代が全体の75%、30代を合わせると95%



プティさんは、東大の菅野和夫先生の「労働法」の本を片手に毎日勉強して、困っている同郷の人たちを助けられていることにとってもやがたいを感じているんだって。エスターさんも、自身の日本留学時代からは想像もできなかった幅広い分野を扱いながら、同郷の人たちに当たり前の権利を教えてあげたい、とやる気満々だよ。



# 7構成組織

## コロナ禍におけるオンライン活用などの取り組み

2020～2021年は、新型コロナウイルス感染症の影響で様々な場面で変化が余儀なくされたね。労働組合の運動スタイルも、従来の対面・集会型からオンライン化へと変化し、新たな運動を展開しているよ。

この項目では、各構成組織が新たな運動に悩み、チャレンジや工夫している対応事例を紹介するよ。今後の労働運動をどう展開していくかを考える参考になったら嬉しいな。

連合本部では、SNSを活用した発信力の強化や、新たな運動をつくり出すために「多様な社会運動と労働組合に関する意識調査」(2021年4月公表)の実施なども行っているよ。月刊連合No.386(2021年5月号)で特集してるからみてね!

みんなで知恵をしばり合いながら、新たな運動に取り組んでいこう!!



月刊連合No.386より



二次元  
バーコードから  
アクセス  
してね!

ツイキャス・あつまれ!ユニオンスクエア ~毎月05日はれんごうの日~

## UAゼンセン >> オンラインを活用した大会や集会の開催

### 取り組み概要

#### ●全国47会場をオンラインでつないだ臨時大会

- 第9回定期大会(2020年9月)は書面審議による暫定のため、改めて臨時大会を開催(2021年1月)。東京の本会場と46の地方会場をオンラインでつないだ。
- 投票は、①事前の電子投票、②大会で「直接無記名投票の実施方法に関する応急措置規定の制定」を承認、③投票管理委員長から規約改定・議事規則改定などに関して、電子投票の開票結果を報告し承認という流れで行った(この流れは事前の機関会議で確認)。
- 電子投票は、e投票(株)グラントを活用。

#### ●2021労働条件闘争総決起集会をYouTubeで生配信

- 会場参加(中央闘争委員約80名)とYouTube生配信での視聴と併用開催(2021年3月3日)。

### 工夫や苦労した点

- 大会は、オンライン出席でも、代議員が意見を発言し議論できる場の担保や双方向の意思伝達を可能とする必要があったため、各会場で挙手を確認しスクリーン上で投影するなど工夫。専門の業者と綿密に準備しリハーサルを実施。

- 集会は、単なるオンライン配信とならないよう、事前収録映像の織り込みや、集会の雰囲気づくりを意識した座席配置など工夫。



### 担当者の声

- 各会場の準備・運営や議事進行などに苦労したが、事前準備のおかげでスムーズに進行できた。一方で、「オンラインの距離感」は否めず工夫が必要であり、大会は全国から加盟組合代表者が集まる数少ない機会であり改めて「一堂に会する」意味や重要性を感じている。
- YouTube配信により、全国の加盟組合、組合員の参加(視聴)する機会を得られた。

臨時大会のオンライン開催にあたっては、弁護士に、労組法・規約上の問題や必要な対応などのアドバイスをもらいながら、対応策を検討していったんだ。全国47の会場をつないでもスムーズに進行できたのは入念な準備の成果だね!



スクリーン上に各会場の状況を投影(臨時大会)



### 今後に向けて

- 今回の臨時大会は、書面審議により暫定執行となっていた運動方針・予算などの決議のため、1日開催で対応できたが、今後も集合型の開催ができない場合、通常2日間の議事日程の大会をどのようにするか、今後のあり方の検討が必要。役員・代議員は会場参集、傍聴者・オブはオンラインなどの工夫で、より多くの参加・参画に繋がる可能性もある。
- 集会のあり方は、労働組合が運動として行う意味と意義を再度考える必要がある。パートタイマー組合員のように、時間的制約からこれまで組合活動に参加していなかった(参加できなかった)人々に向けて、オンラインでの視聴も含め参加しやすい活動、アプローチの仕方を工夫したい。



事例16 自動車総連 >> 特定最賃の取り組み強化に向けた情報共有システムの導入

**取り組み概要**

- **特定最賃システムの導入**
  - 最賃委員が審議状況・結審額などの情報を直接登録し、相互に確認できる「特定最賃システム」を導入（2021年2月）。データベースは即時反映されタイムリーな情報共有、必要な情報の検索が可能となった。また、最賃委員同士の意見交換ツールとして「最賃web掲示板（チャットワーク）」も導入し、日常の取り組み情報も共有。
- **広報物などのデジタル化、HP・SNSなどを活用した情報発信**
  - 各加盟組織が利用しやすいようポスター・冊子データ、セミナー動画などをメンバー専用ページへ掲載。
- **47都道府県にある地方協議会へのタブレット配布**
- **会議やセミナーなどのオンライン開催、オンライン会議を通じた海外組織とのネットワーク強化**

**【加盟組織の取り組み】**

- イベント（文化体育活動）の代替えでWEBクイズやビンゴ大会をオンライン開催。
- 在宅でも楽しめるよう映画や音楽配信サービス費用の補助など。

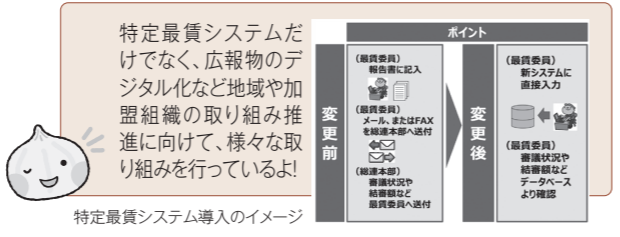
**工夫や苦労した点**

- システム導入にあたっては、情報共有・取り組みの可視化が可能となり、各地域における最賃交渉の後押しにつながるというメリットを伝え、具体的な使用方法の説明などを丁寧に進めた。

- 会議やセミナーをオンラインで行う際は、できるだけ短時間（原則2時間以内）とし、休憩も含め設定時間を考慮。議論が必要な場合は事前に少人数でグループディスカッションを行い、全体で共有するなど工夫。

**担当者の声**

- 以前は最賃の情報について、各地域から本部に問い合わせが入り、個々にメールなどで対応していたが、組織全体でタイムリーな情報共有が必要だと感じシステムを導入した。今年の最賃交渉でも、積極的な活用を呼びかけている。
- 会議やセミナーがオンライン開催となったことで、参加者の参加しやすさが向上。また、海外組織とは、頻りに顔の見えるやり取りができるようになった。地域によっては時差の負担はあるが、WEB会議が一般化したおかげだと感じている。
- 加盟組織では、対面活動が難しい分、オンライン対応での増加や、遠方や少人数単位などへの細やかな対応に注力するなど前向きに取り組んでいるところもある。



**今後に向けて**

- 特定最賃システムの活用やデジタル化の推進で、積極的に組織内の情報共有をはかっていきたい。
- オンラインでも対面と同様あるいはそれ以上の効果を上げる工夫をすることで、組合活動の幅が広がっていく可能性を感じている。状況に応じて最適な手段を用いていきたい。

事例17 基幹労連 >> WEB環境整備に向けたタブレット端末配布・費用補助の支援

**取り組み概要**

- **タブレット端末の貸与・費用補助の実施**
  - WEB環境整備の支援として、タブレット端末の貸与（1組織ipad1台）もしくは費用補助（1組織4,000円/月）を実施（2020年9月調査開始、2020年11月対応完了）。期間は2年間（2022年10月まで）。
  - 全ての地方組織（県本部・県センター）、加盟組合・単組・支部（中央本部加盟、県本部加盟全て）が対象/タブレット端末貸与：382組織・費用補助：484組織。
- ※ 基幹労連が指定する環境が整わない組織にはタブレット端末を貸与。すでにWEB環境が整っている・準備中の組織には費用補助とした。
- **対話活動促進用の器材配布（マスクケース・除菌ウェットティッシュ）**
  - 配布器材には、一般組合員への基幹労連の知名度向上を目的に、HPやSNSの二次元バーコードを印刷。

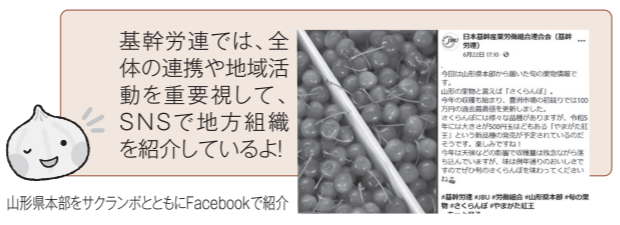
**工夫や苦労した点**

- それぞれの状況に応じて選択できるよう2つの方法を提示。公平性や現場の負担にも配慮しながら丁寧に対応した。
- 対象組織数が多いので連合会組織ごとに集約を依頼。

- タブレット端末は、スムーズに活用できるよう、アプリのダウンロードなど設定作業を事前に対応し配布。セッティングから発送まで一連の対応は、コロナ禍の影響で業績が厳しい旅行会社に応援の気持ちから依頼した。
- 労働組合の原点は職場にあるという考えから、各組織に対話活動を要請し、その活動促進に向けた器材を配布。

**担当者の声**

- 当初は要請に応じてタブレット端末を貸与するなど個別対応をしていたが、多くの取り組みがオンライン化したため、全組織へのWEB環境整備が必要だと判断。参加者への旅費などの費用削減分を取り組み費用にあてた。
- 加盟組織には非専従の役員もいるので、タブレット端末の配布等により、移動など時間的制約がなくなり、会議や集会の参加がしやすくなったとの声が寄せられた（以前と比べて4倍の600人参加となった集会も）。



**今後に向けて**

- WEB環境整備への支援は、端末のリース契約が2年間であることからその期間での対応と考えているが、その後については改めて検討する必要がある。
- 対面を前提としつつも、オンラインと対面、それぞれの手法やメリットを上手く組み合わせて取り組んでいきたい。

事例18 JP労組 >> 情報発信・つながり強化に向けたLINEやショートメールの活用、WEBアンケートの実施

**取り組み概要**

- **情報発信強化に向けたLINE公式アカウントの活用**
  - HP組合員専用ページへ誘導する目的で2021年4月に導入（登録数：9,992/2021年7月現在）。導入前と比べて、ページのID・パスワード発行数が2倍（発行数：月約1,000程度/2021年5月現在）。
  - 機関紙は月2回発行し、うち1回は直接組合員の自宅に配送。LINEからも住所変更をできるようにしたところ、600件もの申込があった。
- **タイムリーな情報伝達に向けた一斉ショートメール発信**
  - 全国約480支部の支部長・支部書記長を対象に、2020年11月から開始。
- **つながり強化に向けたWebアンケートの実施**
  - 2020年10月以降、組合員向けに2回（内容：①2021年用年賀販売②伝わりやすい情報発信、回答数：各約4,000件）、役員向けに1回（内容：日常活動における意識や負担感の把握、回答数：約1,500件）実施。
- **HPの組合員専用ページの魅力向上・コンテンツ強化のため動画を掲載**
- **会議やセミナーのオンライン対応に向けた本部一地方間でのWEBシステム環境整備**

**工夫や苦労した点**

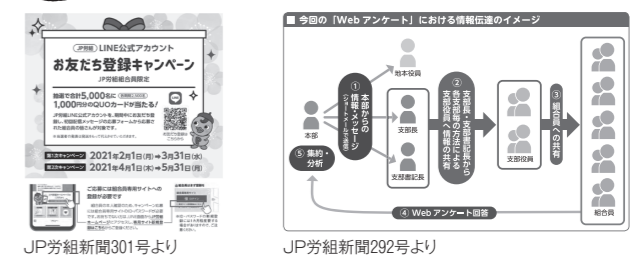
- LINE登録推進に向けて、抽選でQUOカードが当たるキャンペーンを行い、機関紙などを通じて積極的に案内した。

- 対面機会の減少により、組合員の声を直接聞く機会が少なくなったため、WEBアンケートを活用することにした。

**担当者の声**

- 組織の活性化に向けて情報の連携が不可欠との考えのもと2020年度組織運動推進PTで検討し、順次取り組みを進めた。
- 以前は対面での活動が基本だったので、オンラインに戸惑いの声もあったが、移動時間の短縮だけでなく、リアルタイムでコミュニケーションがはかれる、参加しやすくなったという声もあり、メリットを感じている。

LINEで発信できる情報は限られるから、様々な情報を掲載しているHP組合員専用ページにアクセスしてほしいという思いで、LINEを活用! また、顔をあわせて声を聴けない分、WEBアンケートを活用したんだけ! 一般組合員向けのアンケートでは、職場で困ったときの相談先を聞いたり、具体的な内容を自由記述できるようにしたよ。



**今後に向けて**

- 今後もSNSなども積極的に活用した情報発信につとめる。
- オンラインのメリットも生かしながら対面の活動とのバランスをみて対応していきたい。

事例19 日教組 >> アンケートや調査のオンライン化

**取り組み概要**

- **アンケートや調査をオンラインで対応**
  - 今まで紙ベースだった調査を、オンラインで実施。
  - 学校現場の状況・課題などを把握し、政策制度要求につなげることを目的に、コロナ禍に関する調査を計3回実施（「学校再開に伴う感染症対策・学習保障等に係る支援経費」/2020年8月、「新型コロナウイルス感染症に関する学校の対応」/①2020年9月②2021年3月）
- **会議やセミナーのオンライン開催**
- **WEB会議対応に向けた単組への財政支援**

**【加盟組織の取り組み】**

- 県本部に加盟する全組織（支部）にオンライン対応に向けて必要なOA機器の配布や費用補助。
- 退職者組織へのオンライン対応へのサポート体制を整備。

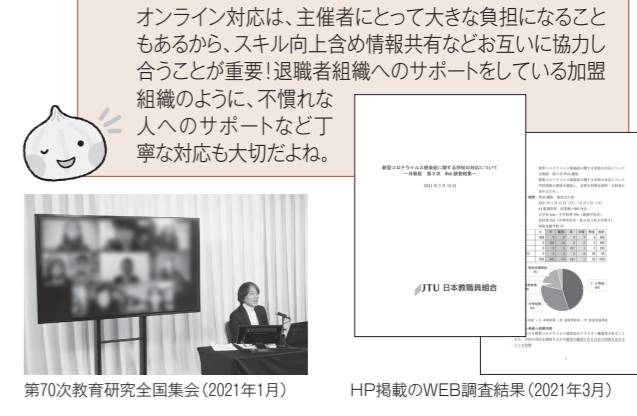
**工夫や苦労した点**

- WEB調査は、アクセスのしやすさを考え、二次元バーコードで案内。調査結果はHPに掲載し、情報周知に努めた。
- 会議やセミナーのオンライン開催にあたり、議論が必要な場合は、Zoomのブレイクアウトルームを活用するなど工夫。オンライン対応に慣れるため、担当者同士が積極的に情報共有や連携をはかった。

- WEB調査の活用をはかっているものの、回答者が慣れていないこともあり、現状では紙ベースのほうが回答率が高い。

**担当者の声**

- 調査のオンライン化は当初戸惑いの声もあったが、回数を重ねることで次第に浸透していった。コストの削減・集約作業の効率化などメリットを感じている。
- 会議やセミナーのオンライン開催は、移動時間などの負担がないこともあり、参加のハードルが下がったとの声が多い。とくに子育て・介護などの事情で参加が難しかった人からは参加しやすくなったと好評。一方で、対面を望む声もある。



**今後に向けて**

- オンライン・対面それぞれの利点を考慮して、どのような対応がベストか検討していきたい。年間の開催回数が多い会議などは、半数をオンラインにするなどの工夫をしていく。
- 多くの人に参加をお願いしたい集会などは、参加率の向上に向けて、参加方法の周知など工夫していきたい。

## 事例20 情報労連 ≫ グループディスカッションや模擬団交など参加型研修のオンライン開催

### 取り組み概要

- Zoomを活用し会議や参加型研修をオンライン開催
  - チャット機能で質疑応答を受付、ブレイクアウトルーム機能でグループディスカッションや模擬団交、投票機能を活用しクイズなど行った。
- 加盟組織のオンライン活用促進に向けた学習会の開催
  - オンラインを活用した執行委員会や研修会、レクリエーションやSNSについて、事例やツールの具体的な使い方などの内容で行った(2021年5月)。
- 2021春闘総決起集会をYouTube Liveで開催
  - 全国から約1,400人が参加。地方の加盟組織からの決意表明や、医療・介護・福祉関係者からの声も共有し、参加型で行った。
- SNS (Facebook、Twitter) やHPの活用
  - 平和行動では戦後75年の節目として特設HPを開設。
  - 全国環境一斉行動は、各地でオンラインの学習会や個人々々でできる家庭・職場回りの清掃活動を実施。アンケートへの回答・SNS等の掲載も依頼。中央本部でもHPやSNSで展開し活動写真をHPに掲載。

### 工夫や苦労した点

- 研修は、参加者の集中力の維持のため、極力短時間とし複数日にまたがる分散開催(対面よりオンラインのほうが長く感じるというアンケートあり)。
- Facebookはフォローなど限られたメンバーの閲覧を踏まえ活動報告中心、Twitterは幅広い閲覧を踏まえ世論喚起を意識した内容と使い分け。

- HP上でも公開する機関紙「情報労連レポート」はTwitterで各月の特集を発信。組合員向け情報労連新聞も、紙媒体配布ができない職場を踏まえ、HP上で閲覧可能としている。
- 全国環境一斉行動アンケートは、Googleフォームを活用し二次元バーコードで案内。



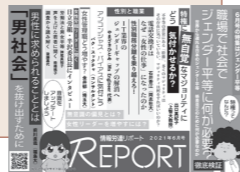
### 担当者の声

- チャットのほうが対面より質問しやすく、グループディスカッションも対面同様の効果があると認識。例年の2~3倍もの参加となった研修もあり、オンラインのメリットを感じている。
- 地方ブロック支部の学習会にも、本部からオンラインで講師を派遣。録画記録の常態化により、講義内容の平準化がはかりやすく、役職員の講師スキル育成も見込めると考える。

Zoomのブレイクアウトルーム機能は、参加者を少人数のグループに分けられる機能で、参加者を任意の人数・割り当てでグループ分けできる。同じグループ内では映像・音声の共有、チャットや画面共有も可能。一方で他のグループで行っている内容は分からないようになっているから、対面と違って周りの声も聞こえないから話しやすい・集中できると参加者から好評だよ。



SNSで機関紙を中づくり広告風にPR!



### 今後に向けて

- 研修・セミナーは今後オンラインを主軸とし、参加しやすい日程の調整や講演・休憩時間の設定、グループディスカッションの積極的な導入、事後の動画配信等も含めたフォローの工夫、参加者同士の交流機会の創出も検討したい。
- 加盟組織を対象に公式LINEの活用や取り組み事例の共有など具体的な内容も含めたセミナーの開催も考えている。

## 事例21 損保労連 ≫ 会議やセミナーに加えて、情報交換会もオンライン開催

### 取り組み概要

- 会議やセミナー、情報交換会のオンライン開催
  - 会議やセミナーなどは、原則として対面とオンラインの併用形式で開催。グループディスカッションなど少人数で意見交換を行う場合は、Zoomのブレイクアウトルーム機能を活用。
  - オンライン情報交換会では、参加者を少人数に分けるため、Zoomのブレイクアウトルーム機能やKUMOSPACEを活用。飲食を伴う場合は、フードデリバリーなども活用。
- LINE公式アカウントの活用
  - 広報誌「GENKI」を組合員の各職場に配布しているが、テレワークが拡大したことへの対応としてLINE公式アカウントを導入(2021年4月)。
- コロナ禍に関する意見交換の実施
  - 加盟組織におけるコロナ禍に関する課題、取り組みや対応の事例の共有などを目的に、単組との会議の中で定期的に意見交換の時間を設定。

### 工夫や苦労した点

- 相手の表情から得られる情報も重要だと考え、WEB会議では原則としてビデオをオンにするルールで運用。また、グループディスカッションでは、Word等で作成した議事録をZoom上で画面共有するなどして、論議の活性化を図った。

- オンラインでも対面のように参加者同士が活発に交流できるように、会議終了後などに情報交換の時間を設定。
- LINE公式アカウントから送信したメッセージの開封率や単組ごとの友だち登録者数を把握できるよう、LINE公式アカウントの運用ツールを追加導入。
- 各組織のコロナ禍に関する課題認識や取り組みなどの情報は共有シートを作成して集約することとし、意見交換会前に毎回更新。



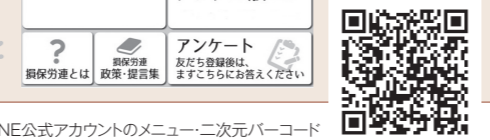
### 担当者の声

- オンラインでは時間的・物理的な制約のある組合員も参加しやすいといったメリットがあるため、今後もセミナー等では積極的にオンラインを活用していきたい。
- 一方、課題の深掘りなど深い議論が必要な会議などでは、一人ひとりの感情等が読み取りやすい対面のほうが馴染むと感じている。

LINEでは、アクセス向上に向けて、HPや広報誌のデジタル版などをメニューに表示。損保労連以外の人も登録できるから見てみてね!



損保労連LINE公式アカウントのメニュー・二次元バーコード



### 今後に向けて

- 対面とオンラインのベストミックスを模索し、より多くの組合員が主体的に参画できる組合活動を追求していく。
- オンライン環境下でもいかに論議を深めていくのか、いかにコミュニケーションをとっていくのかなど、今後も検討を深めていく。

## 連合本部の取り組み

事例22



## 連合本部

## フェアワーク推進センターの取り組み

### 「労働相談」に関する取り組み

LINE	2019年10月28~29日 みんなが対象 最低賃金!連合労働相談ホットライン~2019年度地域別最低賃金が改定されました~
LINE	2019年12月12~13日 STOP! 長時間労働~あなたの働き方は大丈夫?~
LINE	2020年2月13~14日 STOP! 雇用不安~辞めるしかない!?と悩んでいませんか~
電話	2020年3月4~5日 新型コロナウイルスに関する集中労働相談
LINE	2020年3月6日 働き過ぎにレッドカード!! ~3月6日はサブロクの日です~新型コロナウイルスに関する緊急集中労働相談
電話	2020年3月30~31日 新型コロナウイルスに関する緊急集中労働相談~内定(採用)取り消しや解雇、契約解除などへの対応~
LINE	2020年6月15~16日 女性のための労働相談ホットライン~職場で悩むあなたを応援(サポート)します~新型コロナウイルス関連の相談も受付中~
LINE	2020年7月17日 緊急LINE労働相談~突然の解雇・雇止め(契約打ち切り)に泣き寝入りしないで~
LINE	2020年8月25~26日 夏休み特別労働相談!我慢しないでLINEしよう! ~アルバイトだからといってコロナだからといって諦めていませんか~
LINE	2020年10月20~21日 あなたの生活守られていますか!? 最低賃金! 労働時間! ~新型コロナ関連の相談も受付中~
LINE	2020年12月8~9日 これってハラスメント? ひとりて悩んでいませんか?
電話・Facebook	2021年1月26~27日 外国人労働者のみなさん! 仕事で困っていたら、連絡ください
LINE	2021年2月24~25日 雇用SOS ちょっと待った! その解雇・雇止め~「36(サブロク)の日」に向けて労働時間に関する相談も受付中~
オンライン	2020年6月8~9日 女性のための労働相談ホットライン~仕事で悩むあなたを応援(サポート)します~
LINE	2021年8月24~25日 夏休み特別労働相談~職場で悩む若者をサポートします~我慢しないでLINEしよう!



2020年3月緊急集中労働相談の様子



2021年1月外国人相談の様子

### 労働相談Q&A

#### 発行

- 2020年2月(第23版)
- 2021年6月(第24版)



### 新型コロナウイルスに関する労働相談Q&A

#### HP掲載

2020年3月~

### 各種相談窓口・支援制度一覧

#### HP掲載

2020年12月~



連合HP掲載内容

労働相談  
自動会話プログラム  
(チャットボット)も  
2021年10月の  
運用開始に向けて  
準備中!



### 人材派遣事業団体との共同宣言

#### 内容

人材派遣事業団体(日本生産技能労務協会・日本人材派遣協会)と加盟各社、連合と構成組織(単組)が各々の立場で取り組む課題と今後の協議体制などについて共同宣言を確認した。

#### 実施

- 日本生産技能労務協会: 2020年2月19日、2021年3月17日
- 日本人材派遣協会: 2020年7月28日、2021年3月16日

外国人労働者とつながり共に働き暮らす社会を実現しよう! 労働組合が果たす役割と展望についてのWEBセミナー

**■内容**  
外国人労働者の置かれている現状を理解するとともに、外国人労働者が抱える課題解決に向けて、行政、NGO、NPOなどの各団体とのネットワークを通じた労働組合としての労働相談体制やネットワーク構築の検討につなげていくため、出入国在留管理庁・在留管理支援部在留支援課の田平浩二課長／外国人在留支援センター長、指宿昭一弁護士からの講演、構成組織(UAゼンセン、JAM)の取り組み事例報告を行った。

**■実施**  
2020年9月29日

「モバイル調査」に関する取り組み

ネット受注をするフリーランスに関する調査

**■内容**  
インターネット上のサービスを介して仕事を受注する働き方をしているフリーランスの働き方や抱える不安・トラブルなど、意識と実態を把握するため調査を行った。

**■対象**  
全国のインターネット上のサービスを介して仕事を受注する働き方をしている20歳以上のフリーランス1,000名

**■実施**  
2020年1月(2月公表)

コロナ禍における非正規雇用で働く人の実態と意識に関する調査

**■内容**  
非正規雇用で働く人のコロナ禍における仕事の状況や勤め先の対応、生活への影響など、意識と実態を把握するため調査を行った。

**■対象**  
全国の18歳~65歳の非正規雇用で働く人1,000名

**■実施**  
2021年5月(6月公表)

「若年層」に関する取り組み

日本若者協議会との意見交換会

**■内容**  
日本若者協議会から、連合や労働組合の紹介・意見交換の提案があったことを受け、連合運動の若年層への理解促進、若年層が抱える課題の共有、今後の連合運動への示唆、さらには今後の同団体との連携も見据えて、同協議会との共催による意見交換会を行った。

**■実施**  
2020年2月13日

若者応援マガジン「YELL(エール)」

**■内容**  
若者の視点に立った情報や働く意欲につなげる内容を提供し、「若者を応援する連合」というイメージの普及を目的に情報誌を作成、約80大学のキャリアセンターなどへ配布した。

**■対象**  
学生を中心とする若年層

**■発行**  
2020年1月(第6号)  
2020年10月(第7号)  
2021年6月(第8号)

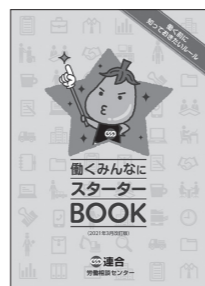


ワークルール啓発冊子「働くみんなにスターターBOOK」

**■内容**  
若年層が手に取りやすく、読みやすいテキストで作成したワークルール啓発冊子を法改正等に併い改訂した。

**■対象**  
学生・新社会人など若年層

**■発行**  
2020年2月(第5版)  
2021年3月(第6版)



2020春季生活闘争および通年(2019年9月~)における

「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容

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

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
36協定の点検や見直し	36協定を改定「通常時:月30時間、年間180時間」「特別時:月60時間、年間360時間」	妥結
	特別条項を見直し「月上限90時間→75時間」「年間上限720時間→660時間」に変更「年間540時間→480時間」に変更	妥結
	次の36協定更改時に限度時間月80時間以下とする	到達
	36協定の特別条項を廃止含め見直す	前進
	36協定の順守と労働時間管理を労使で共有	妥結
	産別の「36協定締結方針」に基づき、労使協議を実施し、より抑制的な協定を締結194単組で取り組み、79単組で進展有り	前進あり
	未制定の自治体に対しては早急に条例制定を求める一方で、条例制定の自治体に対しても36協定の締結などにより時間外規制を機能させるための取り組みを行い、条例・規則に定めた超過勤務の原則的な上限は守られた	前進あり・妥結
時間外・休日割増率引き上げ	1ヶ月45時間超60時間以下および1年360時間超の割増率を現行135/100から150/100に引き上げる(2021年度半ばに実施予定)	妥結
	月60時間以内30%、60時間超50%、休日50%へ引き上げ	前進あり
	休日出勤時の割増条件引上げ	妥結
	「早出28%→30%」「早出、協定休日25%→27%・法定休日35%→37%」	前進あり
年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の計画付与と制度を5連休から7連休へ拡大	妥結
	一斉有給休暇取得日の設定(4日)	妥結
	年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組む。とくに、改正労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかった	前進あり
	有給推進日「4日→8日」に増加	妥結
	年次有給休暇の時季指定について、記念日休暇5日+有給休暇3日で合計8日で取得	妥結
年次有給休暇制度の充実	20年度は年休および夏期・冬期休暇について、年度内にできる限り5営業日以上連続取得を付与するキャンペーンを実施する。また、期間雇用社員および短時間社員に、半日単位の年休制度を導入する。	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
年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇制度の充実	年次有給休暇の時間単位取得を可能とする	妥結
		時間単位有給休暇制度を就学児童の子どもがいる方を対象に導入	妥結
		2時間単位有給休暇の制度化と8回/年	到達
		年次有給休暇付与日数増加[現行23日⇒24日]	妥結
		初年度付与日数増 [12日→14日] [14日→15日] [10日→15日] [10日→17日]	妥結
		入社時より20日付与とする	妥結
		入社1年目～5年目までの付与日数の増	妥結
		5日以上の勤労休暇の取得手当の創設	妥結
		取得事由を限定している特別年次有給休暇枠の廃止	到達
		新入社員の(定期・中途)有給休暇付与について、「入社3カ月後→入社日に付与」に変更	妥結
		積立有給休暇改定積立日数増加[4日→8日]	妥結
		積立有給休暇の半日単位での取得を可能とする	妥結
	積立年次有給休暇について、妊婦健診、インフルエンザ罹患時、自然災害発生時や被災時による使用を認める	妥結	
	その他、休暇取得促進に向けた取り組み	社内到達目標として年休取得10日以上を組合員を70%以上から100%へ変更	妥結
		年休取得率目標値(20年度85%、21年度90%)を掲げる	継続協議
2020年度の有給休暇最低取得日数を7日とする協定を締結する		妥結	
年次有給休暇の年間5日間以上の取得義務化への対応について、445単組で取り組み、398単組で進展有り		前進あり	
インターバル制度の導入、および導入済制度の向上	インターバル規制の導入、時間の延長	勤務間インターバルを2020年度内導入検討	妥結
		勤務間インターバルの導入 [10時間] [10.5時間]	到達
		勤務間インターバル時間を8時間から9時間へ拡大	継続協議
		勤務間インターバル制度(10時間)の2021年度導入に向け、今年度に労使間協議	妥結
		勤務間インターバルは協定化しないが実質確保する	継続協議
		インターバル規制11時間で導入を決定した6組合を含め、導入を要求した組合では28組合が前進し、改善を要求した組合では8組合が前進した	妥結・前進
		勤務間インターバル制度などの休息時間を確保できる制度の導入について、73単組で取り組み、15単組で進展有り	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	
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	事業場外での労働時間管理・適正把握のためのツール導入	妥結	
		ICカードの段階的導入に向け、タイムカードを2021年度導入に向け継続協議	妥結	
		労働時間管理の労使確認	妥結	
		引き続き労使で時間外労働時間を管理し時間外超過にならない様に対応する	妥結	
		勤務時間のあり方は、法令・ガイドライン等に即した適正な取り扱いが必要。改めて勤務時間の周知・指導を施す。加えて、あらためて職場の実態調査を実施し実態把握を行った上で、指導すべきポイント等を明確化させ、実行性を高めていく(全社員)取り組みを確認した。	継続協議	
		労働時間管理・適正把握の取り組みについて、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	
		管理監督者の時間外勤務手当の支払い	「店長の時間外勤務手当支払い要求」として、現行役割給の中に含まれる時間外相当分40000円を超えて時間外勤務が発生した場合、超過分の支払いを要求し、律的な問題点について初めて使用者の理解を得ることができた。改善に向けて労使協議を行う。	継続協議
	労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善	安全衛生の取り組み	安全衛生委員会の確立と定期開催の実施	前進あり
			安全衛生委員会等の設置義務のない50人未満10人以上の安全衛生に関する協議の場を設置するよう検討を続ける。	継続協議
			労働災害の防止、職員の健康管理に取り組むとともに、ストレスチェック等を活用して、心の健康づくりに取り組む	継続協議
医師の面接指導、特別健康診断		ストレスチェック結果を用いた事業所ごとの対応結果確認(医師による面談・上長による対話)	妥結	
		1ヵ月の時間外労働が80Hを超える者に対する医師の面談指導を実施	到達	
		安全衛生の観点から、80時間を超える"すべて"の労働者に対し面接指導を実施する	到達	
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	単月で80時間超の場合および60時間超が2ヵ月連続した場合に、特別健康診断を受診させる	到達	
		労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求め、長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求めた。とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施することを確認した。	前進あり	
		一部の事業部門について所定労働時間の短縮を前提に詳細を検討	前進あり	
勤務時間短縮期間延長に向け、働きがいのある働きやすい環境整備に向けて労使専門委員会を開催し議論する	妥結			
所定労働時間の短縮に向けて今後も継続して協議を行う	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
その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み	休日数の増加等の取り組み	完全週休二日制(土・日・祝)の導入	妥結
		年間休日増 [114日→115日] [118日→120日] [119日→120日] [120日→121日] [121日→123日]	妥結
		年間休日1日増、特別休暇1日増	妥結
	休暇制度の充実に向けた取り組み	アニバーサリー休暇制度取得促進	妥結
		勤続15年、30年→勤続10年、20年、30年に変更 支給金額15、25万円→5、20、25万円に変更 有給休暇 → 特別有給休暇、休暇日数も増	妥結
		年休起算日を夏季休業後など、年休が取りやすい期間に設定	一部で導入
	長時間労働の改善に向けた取り組み	休日出勤、代休出勤の運用方法を覚書にて基準化	妥結
		総労働時間削減に向けて取り組む	継続協議
		総労働時間短縮の推進計画を各企業労使で確認	一部組合で合意
		年間総実労働時間1930時間達成のため、労使で引き続き取り組むことに異論はなく、継続的な議論、現場でのPDCA促進を労使で進める	妥結
		1ヶ月30時間を上回る残業実績について定期的に労使間で情報共有を図り内容を分析・検討し、不要とされる残業の撲滅に向けて対策を講じる	前進
		人員増により時間外労働の短縮を図るため、拠点ごとに1人増員	妥結
長時間にわたる超過勤務が集中しないよう、業務配分の調整等に努める		継続協議	

(2) 有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み

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
正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	正社員化に向けた取り組み	契約社員に対するキャリアアップの機会を年2回に増やし、中途採用の機会も増やす取り組みについて合意	前進
		正社員への転換措置の整備・促進や、均等・均衡待遇の観点で踏まえた処遇について、88単組で取り組み、56単組で進展有り	前進あり
		無期労働契約転換後は正社員とする制度の導入	交渉中
	臨時・非常勤等職員について、恒常的な業務であるにもかかわらず雇用更新年限が設けられている場合は、その廃止と雇用継続を求め、あわせて、恒常的な業務に就いている職員については、常勤職員への任用替を求めた	前進あり・継続協議	
登用資格の拡大	正社員の登用要件のうち、経験年数、年齢制限を撤廃	妥結	
無期労働契約への転換促進	無期転換促進の取り組み	契約社員の無期転換	妥結
		無期転換できる通算期間を5年から3年で無期転換可能にすることを合意	妥結・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
無期労働契約への転換促進	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
		無期転換ルールの組織内への周知や、労働協約・就業規則の見直しについて、110単組で取り組み、50単組で進展有り	前進あり
協議の協約化、ルール化	労使間のルール化に向けた取り組み	派遣先労使として、派遣労働者を受け入れる場合の労使間のルールを労働協約に定めること、自社の労働者と同種の業務に従事する派遣労働者との均衡均等を図るため必要かつ十分な情報を派遣元に伝えることを要求し、労使協議の中で法に従い確認・検討していく	継続協議
		直接雇用の取り組み	シルバー派遣センターの派遣社員を直接雇用に切り替えることを合意
同労働同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	契約社員に対しても夏季慰労金に加え一律5,000円を支給	妥結
	福利厚生全般に関する取り組み	パート社員に対する、慶弔休暇の有給化と休職・復職諸制度を正社員と統一化	妥結
		共済、社会保険および労働保険の加入を確実に行うことを求めた	前進あり・継続協議
		契約社員について積立休暇制度、私傷病欠勤の見直し	妥結
		エキスパート社員の介護休業制度[93日→365日]	妥結
		エキスパート社員の労働災害法定外補償を正社員と合わせる	妥結
		派遣労働者について、派遣会社とやり取りを行い、必要な措置を講じていることを確認し、必要な福利厚生や教育訓練については、法対応していることを確認	到達
	賃金改善に向けた取り組み	勤務地最低賃金から一律50円増	妥結
		全従業員の最低賃金改定 [850円→860円] [898円→926円] [900円→930円] [960円→980円] [950円→1,000円]	妥結
		月給制社員の時給換算額が「地域別最賃+20円」を下回る場合には、その額を加算(2020年10月実施予定)	妥結
		常雇勤務者30円/時間UP	妥結
		臨時社員の時給30円増	妥結
有期契約社員の平均0.5%の賃上げ		妥結	
無期契約社員 昇給+1.5%の賃上げ	妥結		
契約社員について平均0.5%の賃上げ	妥結		
契約社員、パートの賃金をベア(0.5%)を含め改善する	妥結		
契約社員の賃金現行時間単価を10円/時間上乗せ	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
賃金改善に向けた取り組み	エキスパート社員・契約社員の賃上げ時給30円増	妥結
	エキスパート社員の賃金を0.5%改善	妥結
諸手当等の拡充に向けた取り組み	作業手当、特別休暇制度を正社員と同一の制度とする	妥結
	全社員(準社員・契約社員を含む)に通勤手当を支給。住宅手当は福利厚生等諸手当と合わせて見直しを検討	前進
	エキスパート社員に対しても呼出手当、特殊作業手当、窯入れ手当を支給対象とする	妥結
	給料・期末手当または他の諸手当について、常勤職員と同一もしくは均衡とすることを求めた	前進あり・継続協議
労働条件全般における待遇差是正に向けた取り組み	諸手当支給や福利厚生施設利用について正社員と同条件とする	妥結
	処遇ごとに点検を行い、時間外割増率や特別休暇等、正社員と等しい待遇としたことを確認	到達
	「同一労働・同一賃金」、「均等・均衡待遇」の観点から各種手当および休暇制度、福利厚生を正社員同等に拡充	到達
	パートナー・アソシエイト社員について、相違していた全ての項目を春季交渉の場で確認し、是正対応していることを確認	到達
	無期契約者について処遇ごとに点検を行い、時間外割増率や特別休暇等、是正に取り組んだことを確認	到達
	雇用形態ごとの待遇(賃金制度、手当、福利厚生等)の洗い出し、待遇差の実態把握について、298単組で取り組み、231単組で進展有り	前進あり
	待遇差がある場合、理由を会社に求め、明らかに不合理な待遇差は改善にむけて会社と検討することについて、134単組で取り組み、105単組で進展有り	前進あり
	常勤職員と異なる労働条件については、合理的理由の説明を求めることとして、理由なく差が設けられている労働条件については、速やかな見直しを求めた	前進あり・継続協議
	パート・有期雇用労働者の待遇点検検討会を開催し、同一労働同一賃金について労使共同テーマとして取り組む	妥結
	改正パートタイム・有期雇用労働法、地方公務員法の施行を踏まえ、「同一労働同一賃金」「職務給・均衡・権衡・平等取扱い等の諸原則」の観点から、給料(報酬)や手当、休暇制度をはじめとする労働条件全般について、会計年度任用職員制度の設計状況も含めた総点検を行った	前進あり・継続協議
委員会の設置に向けた取り組み	任期付職員および臨時職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について、常勤職員との均等待遇を求めた	前進あり・継続協議
	パートナー社員の労働条件向上に向けた労使検討委員会の設置	前進
その他、処遇改善に向けた取り組み	パート・有期雇用労働者の待遇点検検討会を開催し、同一労働同一賃金について労使共同テーマとして取り組む	妥結
	有期契約社員について時給制から月給制に改善	妥結

同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

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	
労働条件の点検もしくは改善 同一労働同一賃金の実現に向けた	その他、処遇改善に向けた取り組み	パートタイマーについて評価制度を導入	妥結
		チェックリストを基に点検し、正社員と臨時社員の待遇の点検、是正を行う	
		同一労働同一賃金の取り組みについて組合側にも情報共有化する	妥結
		会社派遣研修による資格取得の対象者にすること(これまでパート・契約社員は対象外)、通信教育費用還付対象にすること(これまでパートタイマーは対象外)、社員のみ対象だった教育講座の受講資格を契約社員に付与	妥結
		通勤に係る費用の支給、常勤講師の昇給について上限が廃止されるなどの改善はあったが、会計年度任用職員の報酬単価水準はまだ十分ではない	一部で妥結 継続協議

(3) 高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み

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	
労働条件全般における待遇差是正に向けた取り組み	賃金、一時金、諸手当等の改善に向けた取り組み	組合要求どおり2%のペアを獲得	妥結
		56歳以上の方に55歳の定期昇給の50%を支給	妥結
		57歳以降の昇給実施	妥結
		59歳まで賃上げの実施	妥結
		60歳以降の賃金制度改定	妥結
		再雇用者の賃金現行基本給を500円/月増	妥結
		雇用継続者の賃金を現行の基礎額10円上乗せ	妥結
		定年再雇用者への一時金の支給	妥結
		雇用延長従業員の手当(精勤手当、通勤手当)支給	妥結
		再雇用社員の積立休暇・私傷病欠勤見直し	妥結
定年延長の取り組み	60歳以降の雇用形態などについて、今後の労使協議会で検討を行っていくことを確認	60歳以降の賃金制度改定	到達
		給制契約社員(一時金有)61歳~63歳を65歳まで延長	妥結
		65歳以上70歳までの就業機会確保	妥結
65歳以降の就業機会確保	時給制契約社員64歳~65歳を70歳まで延長	65歳以上のアルバイト契約者の就業規則を作成	到達
		雇用延長に向けた働きやすい職場づくりについて意見交換・進捗状況確認の機会を継続する	妥結
		2020年度に退職月を年1回(3月)に統一	妥結
その他、処遇改善に向けた取り組み	定年再雇用者について、処遇ごとに点検を行い、特別有給休暇を正社員に合わせ、賃金などの処遇見直しについては、闘争終了後、速やかに労使にて協議することを確認	定年再雇用者について「同一労働・同一賃金」、「均等・均衡待遇」の観点から各種手当および休暇制度、福利厚生を正社員同等に拡充	到達

高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備

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
高齢となっても安心して働き続けられる環境整備	60歳以降を見据えた人材育成・環境整備や退職に向けた生活設計の支援、加えて65歳以降の雇用に対する労使の話し合いについて、166単組で取り組み、83単組で進展有り	前進あり
	働き方と処遇の見直しや定年延長や再雇用でも実質的に65歳まで雇用が継続される制度の導入等の雇用の安定に向けた労使の話し合いについて、282単組で取り組み、119単組で進展有り	前進あり
	以下を要求し、組合要求通りで妥結。 定年年齢を60歳から65歳へ引き上げること。退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある処遇制度、能力開発制度を整備すること。退職金は60歳時点での金額を下回らないことを前提に、退職時までの制度を設計すること。退職金の受け取りは原則、退職時とするが、過渡的に旧定年年齢でうけとることも可とする。労働条件全体として不利益変更にならないよう留意すること。特に退職金は60歳以降何歳で退職したとしても、退職金は会社都合扱いと同額とするなど、定年退職する場合比べて不合理な不利益がないようすることを確認。	妥結

#### (4) 障がい者雇用に関する取り組み

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
障がい者の法定雇用率達成に向けた取り組み	障がい者の法定雇用率達成は企業の社会的責任であり、関係会社も含め、確実に2.2%を達成し、また、早期の2.3%の達成に取り組むとともに、継続的に労使協議会等で確認する	前進
	障がい者の雇用促進と職場への定着促進と、法定雇用率を下回らない障がい者雇用の実現について、66単組で取り組み、8単組で進展有り	前進あり
職場環境の整備	職場環境の整備に努める。	継続協議
障がい者雇用に関する多岐にわたる協約就業規則の整備	通勤時や勤務時における規程緩和措置について要求し、やむを得ない身体的な障害があり、車通勤を余儀なくされている障がい者の方々については申し出があった場合、駐車場代金を請求しないという回答であったが、ガソリン代等の支給に関する措置など課題が残る回答となった。	継続協議

#### (5) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み

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
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	私傷病の復帰支援制度として短縮勤務を導入	妥結
	2020年10月を目途に短時間勤務制度導入し、2020年度中を目途に短日勤務制度を新設。「治療」の詳細等は引き続き議論していく。	到達
	仕事と治療との両立支援制度として、がん・脳卒中・心疾患・糖尿病・肝炎やその他難病など、反復・継続して治療が必要となる疾病を対象とした短日勤務制度および短時間勤務制度を導入	到達
	治療のための短時間勤務および時差勤務を導入（不妊治療も対象）	妥結
	短時間勤務への転換時期について、現在の4/1付に加えて、10/1付の転換を追加	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
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	治療と就業両立支援のため週3、週4勤務可能	妥結
	生活サポート休暇について、私傷病時の使用条件を社員・パート社員共に療養連続14日以上から7日以上に改訂	前進
	子の看護、家族の介護、不妊治療並びにがん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、腎不全および厚生労働省の指定難病に関する治療を目的とした積立休暇の時間単位取得を2020年中に導入	到達
	ジョブリターン制度の導入	妥結
	休職制度について、勤続年数に応じて最大18ヵ月に拡充	妥結
	メンタル不調者の病休・休職・職場復帰へのサポート体制として産業医・専門医との連携強化	継続協議

#### (6) 「働き方の見直し」に関するその他の取り組み

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
テレワークの導入	一定の職群について、週4日までの在宅勤務適用	到達
	テレワーク環境を職場環境に近づける取り組み（主にインフラ整備）について、今後も継続して取り組んでいく	妥結
	在宅勤務などテレワーク制度の導入を進める	到達
	育児、介護などの家族事情や病気の治療などにより、多様な働き方が必要であると所属長が認めた場合には、8回/月を超えて終日テレワークを利用できるものとする。また、これに準じた事情を含め、同様に活用できるシーンをガイドラインに例示する。	到達
	在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度、法定の時間単位年休請求日数5日と対象者拡大について、以下のとおり確認。 ・2020年4月より育児・介護の事由をもつ基幹職についても適用対象とする。 ・2020年10月より、「治療」事由を追加する。「治療」の詳細の内容は、引き続き労使で議論する。	到達
健康経営に関する取り組み	健康経営の実現に向け、健康推進会議を設置することを確認	前進
災害休暇制度・事業継続計画の整備	災害無休休暇制度の導入	妥結
	あらゆる災害に際し組合員の安全を確保するため会社が営業をしない判断を下したとき、公共交通機関の責任における遅延・休業発生の場合は、みなし労働を認める事とし、2020年4月1日付で改定	妥結
	事業継続計画(BCP)について地震災害時の対応のみではなく、近年多発している集中豪雨等の自然災害や津波火山噴火の自然災害や新型インフルエンザをはじめとする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設定したものに改定する事を要求し、今回のコロナウイルス対策を含めて対応することを確認	前進
休職制度の導入	配偶者の海外赴任、自己研鑽、長期ボランティアなどに対応したキャリア支援のための休職制度の導入（最大3年）	到達
インフルエンザ予防接種補助金拡大	インフルエンザ予防接種補助金について扶養家族も対象とする	妥結
労働協約の締結	すべての組合で労働協約を締結する	一部組合で合意

## 2. ジェンダー平等・多様性の推進

### (7) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

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
男女間賃金格差の実態と要因把握 賃金格差の改善に向けた取り組み	調理師は男女別俸給表で運用していたが、女性調理師の男性俸給表への移行および統一化	妥結
	男女別・年齢別の賃金実態を点検し、存在する賃金格差の解消を求めた	前進あり
	男女間の賃金格差を是正(女性組合員1,000円)	妥結

### (8) 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

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
合理的な理由のない 転居を伴う転勤の是正	職員の人事異動については、職務の特性及び職員の適性・能力等諸々の要素を総合的に勘案し、更に、本人の意向にも配慮しながら行っているところ。また、人事異動に伴い異動者の業務が円滑に行われるように適切に対応していく。	継続協議
妊娠・出産等を理由とする 不利益取り扱いの是正	結婚・妊娠・出産を契機とする解雇および不利益変更がないように取り組み、労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項を盛り込むことについて、労働協約全般を9月に変更含めて対応していく方向で検討することを合意	前進
改正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	「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の目標とする「男性の平均勤続勤務年数に対する女性の平均勤続勤務年数の割合を70%以上にする」、「係長級の役職者(店長、パイヤー、マネジャー、等)に占める女性の割合を3%以上とする」の実現に向けて労使協働で取り組むことを合意	前進
	女性活躍推進法による一般事業主行動計画(第2期行動計画)について、進捗状況などを定期的に労使間で確認を行い、えるばし認定を取得するよう取り組むことで合意した。えるばし認定については遅くとも第3次行動計画(2022~2025年度)に取得するよう取り組むことを確認	前進
	会社が策定した事業主行動計画について労使で確認を実施	到達
相談しやすい専用窓口の設置	妊娠・育児・介護に関連する法律や社内制度について全従業員の理解度を深め、申請しやすい職場環境づくりと共に、不妊・不育治療等も含めた相談しやすい専用窓口の設置を行う方向性について概ね合意	前進
男女平等職場の実現	ジェンダーバイアス(無意識を含む性差別的偏見)や好意的性差別、固定的性別役割分担意識を払拭し、両立支援制度を利用できる職場環境と意識の醸成を促進するよう取り組む	前進あり

### (9) 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

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
あらゆるハラスメントの 防止に向けた取り組み	法改正を踏まえ、関連規定の整備、相談窓口の設置、啓発活動・研修の推進を確認	前進あり
	パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が新設されたことをふまえ、ハラスメントを禁止行為および懲戒対象とする規定の明文化	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	
関連規定の整備、制度化	ハラスメントについて、行為者を懲戒の対象とすることを明記し、その他については法施行までに環境整備を行う	到達	
	懲戒解雇又は出勤停止、減給に関する条文にあらゆるハラスメントを該当事由に追加	到達	
	労働政策審議会の「パワーハラに関する雇用管理上講ずべき措置等に関する指針」や人事院の報告書、構成組織が作成した「パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・解決マニュアル～」を踏まえ、各自治体での実効性のあるハラスメント防止策の制度化を求めた	前進あり	
労働協約の締結	あらゆるハラスメントを禁止する労働協約の締結(内容について今後労使で協議)	妥結	
あらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み	経営トップを含めた階層上位に対し、ハラスメントに関する改めての教育を実施し、ハラスメント防止に向けたコミットをおこなう。 全社員に向け、ハラスメントに関するeラーニング等を実施するとともに、理解度の低い社員に対しては、別途教育を実施する。 ハラスメントに関する相談者のプライバシー保護の観点から不利益が及ばないように努めるとともに、行為者のプライバシーについても保護する旨、経営トップによる発信をおこなう。	妥結	
	企業トップからメッセージ発信、教育の実施、委員会の開催	従来通りのやり方で行うので、ハラスメント対策について新たな制度は導入しないものの、企業トップからのメッセージ発信は時期未定だが、必ず行う	前進
	マニュアルの策定・研修の実施・ チェックリストの活用	トップからの決意表明は今年も行う。従業員の研修等は昨年同様に社内教育を実施する。相談窓口、対応責任者は従業員に向けて再配信する。グループ企業連の「ハラスメント委員会」と連携を図りながら進める。	妥結
		ハラスメント防止委員会の新設	到達
		あらゆるハラスメントに関して対応できるよう、苦情処理委員会に関する協定書を改定する	到達
	カスタマー・ハラスメントへの対応強化	「ハラスメント等防止マニュアル」の策定	前進あり
		マネジメント層がハラスメントについて正しく理解し、適切に指導できるよう、各種研修を実施	妥結
		各種ハラスメント防止の徹底のため、チェックリストを活用した対策や啓発活動を実施	前進あり 継続協議
	カスタマー・ハラスメントへの対応強化	カスタマー・ハラスメント(悪質クレーム)への対応強化に向けて、2020年2月に「お客様ご意見(苦情)対応マニュアル」をフロントライン向けに策定・配布し、当該マニュアルに関する勉強会を当該部門管理職向けに実施している。2020年度においても、当該部門担当者向けの勉強会の開催を予定しており、会社としても継続的に対応強化を進めていく。	妥結
	外国人労働者に対する差別の防止	各種ハラスメントや外国人労働者(技能実習生含む)に対する差別の防止を要求し、まずは会社主導で各部署ごとに教育し、重要性の周知徹底をする	前進
理解促進に向けた取り組み	SOGIに関する理解促進に向け、会社社内広報誌にて理解促進に向けた情報を発信する ※SOGIとは、性的指向(好きになる性)、性自認(心の性)、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った「人の属性を表す略称」。異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性のことを言う。	到達	



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	
「性的指向および性自認」に関する就業環境改善	理解促進に向けた取り組み	SOGI・ALLYに関する意識啓発の実施 ※ALLYとは、性的マイノリティのことを理解し、支援しようとする人のことを言う。	妥結
		ALLYを増やしていく。ソフト面での対応から始め、ハード面での対応も現場の状況を見て検討していく	到達
		同性パートナーに係る特別休暇(忌引)を適用条件に加える	妥結
各種制度の見直し	各種制度において「事実婚」「同性パートナー」について対象とするよう制度変更するにあたり、認定要件等は改めて労使で確認	前進	

(10) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

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
期間の延長・取得年齢の引き上げ	育児休暇期間を小学校未就学から小学校卒業まで延長	妥結
	育児短時間勤務制度改定 [小学校就学→小学3年生] [3歳→小学6年生](1日2時間まで) [小学3年生→小学6年生]	妥結
	子ども看護休暇について、対象年齢小学校3年生までを小学校卒業までに拡大	到達
	育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇等の取得年齢の引き上げ	妥結
短時間勤務制度等の整備	産前の短時間勤務制度を導入し、つわり休暇制度も併せて導入	妥結
	短時間勤務者の所定労働時間を1時間単位から30分単位とするとともに、労働時間の短縮時間を最大2時間から3時間に拡大	到達
	育児・介護と同様の短時間勤務を2020年4月21日より利用可能とする	到達
	育児短時間勤務者のガイドラインを策定し、子が4歳から小学3年生までの期間は労働時間をコース選択可、4歳から6歳の期間は延長保育料などの支援を行うといった内容を整備した。	妥結
休暇制度の整備	失効積立有給休暇の適用拡大について、小学校就学前の子の看護や要介護状態にある家族の介護に対しても使用可能とするとともに、就業規則に明文化する	妥結
	14日間の失効積立有給休暇制度の新設	妥結
	失効有給休暇積立制度の介護による場合と子の看護による場合の取得基準変更	妥結
	多目的特別休暇の使用目的に、小学校卒業までの子が学級閉鎖となった場合を追加	到達
休暇の時間単位取得	子の看護・介護のための特別休暇を一律10日に見直す	妥結
	介護休業、子ども看護休暇、家族看護休暇について、休暇の取得単位として、時間単位行使を認める。時間単位行使にあたり、別途協定を締結し、「中抜け」を認める	到達

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	
育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	休暇の時間単位取得	育児・介護休業を一人につき年10日間有給で付与し、時間単位での取得を可とすること、また、中抜け利用も可とすることを要求し、時間単位取得、中抜け利用は可、日数増と有給化は継続協議となった。	前進
		介護休業および子ども看護休暇について、フレックスタイム制勤務者、スマートワーク(裁量労働)へ適用拡大し、時間単位取得日数を5日に拡大	到達
		育児休業および介護休業の要件を満たす場合に、育児・介護による時間単位年休制度の使用を認める	妥結
	キャリア支援の取り組み	育児、介護休業取得時のキャリア支援の取り組みを強化する	到達
	ジョブリターン制度の導入	結婚・育児を理由に退職した者を対象とするジョブリターン制度の導入	妥結
育児休業制度・介護休業制度についての取り組み	出産・育児や介護・看護の休業に対する処遇の検討は、就業規則の変更を随時実施し、復職時の短時間勤務・時差出勤によるプライベート時間確保、貸付金制度と団体長期障害所得補償保険(GLTD)制度による生活支援を行うことを合意	妥結	
	育児休業制度全般について、118単組で取り組み、79単組で進展有り	前進あり	
	介護休業制度全般について、49単組で取り組み、22単組で進展有り	前進あり	
男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	男性の育児休業などを取得しやすい環境づくり	出産が近い社員(男女問わず)に対し、管理者が育児休業の取得勧奨を行い、育児・介護・不妊治療による計画年休の変更について、最大限配慮することを規定する	妥結
		両立支援制度の充実と周知を求めるとともに、男性が育児休業などを取得しやすい環境づくりを進め、男性の育児休業取得にむけた取り組みとして、先進事例の発信を行った	前進あり
	育児休業取得率の目標設定	「くるみん」認定に向けた男性の育児休業取得率の目標設定	前進
休暇制度の整備		特別有給休暇「イクメン休暇」7日間新設し、性別問わず取得を推進し、期間は子どもが1歳に達するまでで育児休業取得期間は対象外となる	前進
		配偶者出産休暇の拡充	妥結
不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	専用窓口の設置	妊娠・育児・介護に関連する法律や社内制度について全従業員への理解度を深める、申請しやすい職場環境づくりを行い、不妊・不育治療等も含めた相談しやすい専用窓口の設置を行う。	妥結
	退職金の取り扱いの整備	不妊治療を受ける者が退職を申し出た場合、退職金の取り扱いを育児休業者同様とする	到達
	制度・環境の整備	会社が認めたヘルスケアおよび不妊治療を理由に多目的特別休暇日を請求する際の診断書の提出は不要とし、半日単位での取得を可能とする	到達
		不妊治療の場合、積立年次有給休暇の使用を認める	妥結
		特定不妊治療(体外受精・顕微授精)対象者に対して、1年以内の退職制度を新設	妥結
		不妊治療をテレワークの対象とする	妥結
妊治療目的休暇制度に関する取り組み	不妊治療目的休暇制度について、39単組で取り組み、32単組で進展有り	前進あり	

(11) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

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
<p>次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組み</p> <p>プラチナくるみんの取得</p>	<p>次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画(第5期行動計画)について、進捗状況などを定期的に労使間で確認を行い、より子どもを育てやすい労働環境の整備を目指し「プラチナくるみん」を取得する</p>	<p>前進</p>

2021 春季生活闘争および通年(2020年9月～)における



「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容

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) 長時間労働の是正に向けた取り組み

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
①36協定の点検や見直し		
36協定の締結	協定の締結なく時間外労働が行われている場合は法令違反にあたるため、厚労省のガイドラインやチェックリストを踏まえ、速やかに36協定の締結にむけた労使交渉などに取り組み、これまで未締結だった職場での締結や、準ずる文書の締結となった	前進あり・妥結
通常枠 月:30時間 年間:180時間 特別枠 月:60時間 年間:360時間	組合要求通り	妥結
特別条項の上限の見直し 1ヶ月76時間 1年間600時間→ 1ヶ月70時間 1年間564時間	特別条項の上限の見直し 1ヶ月70時間 1年間564時間	妥結
特別条項付き36協定の見直し、総実労働時間一人あたり2000時間以内	特別条項見直し:月上限75時間→変更なし、年間660時間→600時間に変更	妥結
適正な年間時間の検討	特別条項の年間時間を一部の部署で短縮	妥結
36協定の締結	前年と同じく360時間で締結	妥結
36協定の特別条項、年間上限時間(600時間)の引き下げ	36協定の特別条項、年間上限時間を500時間に引き下げ。特別な理由がある労働者に対する制限の中に「妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性(妊産婦)」を追記。	妥結
建設業上限規制適用までの期間における段階的な上限引き下げ	2024年の上限規制適用までの段階的引き下げ協議の継続	継続協議
特別条項の対象業務の削減	春季生活闘争要求とは切り分けて対応している。2021春季生活闘争の合意・妥結後、協議を開始し、締結に至っている。締結した内容については、左記取り組みに沿った対応となっている。	前進あり
②時間外・休日割増率引き上げの取り組み		
超勤単価の引き上げ	割増賃金の1時間当りの単価の改定(26/100→27/100)	妥結
時間外労働割増率アップ(25%⇒30%)	労使委員会の設置	継続協議
1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率については、民間企業の実態を踏まえた引上げを行うこと。なお、新型コロナウイルス感染症対策に伴い膨大な超過勤務が発生していることを踏まえ、超過勤務手当の全額支給に必要な対応をはかること。	諸手当については、民間の状況、公務の実態等を踏まえ、職員団体の皆さんの意見も聴きながら、必要となる検討を行ってまいりたい。	継続協議
③年次有給休暇の取得促進		
有給休暇取得促進(10日)	有給休暇取得促進(10日に向けて取り組み強化)	前進あり
計画年休の拡充	年間の計画年休日数5日⇒6日	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
一斉有給休暇取得	一斉有給休暇取得日3日	妥結
一斉有給休暇取得日 2日	要求通り	妥結
計画有休を利用した最大7連休の取得強化	計画有休を利用し、「4連休+4連休」または「最大7連休」のいずれかを従業員に選択させる連休制度を確立。	妥結
年次有給休暇を上・下期3日ずつ計画することで取得させる	年次有給休暇上期3日、下期3日の取得について計画付与により最低限取得する	妥結
年次有給休暇の付与日数の拡大 要求日数:23日(現行から+3日)	21年10月1日より、年次有給休暇日数を3日増加する。3日のうち2日分については、現行の時間単位特別有休同様に30分単位での取得を可能とする。なお、現行の時間単位特別有給休暇は廃止する。併せて総実労働削減に向けた、具体的な取り組みを行う。	一部到達
時間単位有給休暇制度導入	導入(2時間単位20回まで)	妥結
時間単位取得における有給休暇の新規導入(2時間有給休暇)	8回/年	妥結
時間単位有給休暇新設	時間単位有給休暇新設	妥結
時間単位有給休暇の制度導入	新設する。(上限は1日とする。) ※勤怠管理システム導入などを勘案し2021年度内に運用開始	到達
・時間単位の有給休暇制度の新設 1時間単位の有給休暇を年間1日分(8時間)取得できる制度の新設	有給休暇保有日数の内、1時間単位の有給休暇を年間1日分(8時間)取得することができる制度を新設する。	到達
半日有給休暇の取得日数上限(24日)廃止	上限回数撤廃	妥結
①年次有給休暇の最低取得日数を7日と設定すること。 ②勤続年数に関わらず年次有給休暇の付与日数を全社員一律20日とすること。	①見送る ②勤続年数に応じた日数について改善する。	妥結
年次有給休暇付与見直しの要求(前年度出勤率8割未満でも会社が認めれば、11日の有給付与)	前年度出勤率8割未満でも会社が認めれば、5日の有給付与	一部到達
年次有給休暇付与日数20日までの期間短縮	2年目より20日付与とする	妥結
年次有給休暇付与の一部改定	初年度付与日数12日とし、付与日数20日の到達年数を5年に早める。併せて、契約社員も改定	妥結
新入社員の年次有給休暇付与日を入社日へと変更	新入社員に対する年次有給休暇付与日を入社日とする。	到達
年末年始の取得制限廃止	年末年始の取得制限廃止	妥結
時間単位年休の使用要件の撤廃	時間単位年休の使用要件の撤廃	妥結
当社で独自設計している時間単位休暇制度に関して、1日の取得可能時間数や取得単位、取得制限などの緩和を要求する。(育児・介護欠勤の時間単位化と同等の取得ができる制度へ)	要求通り	到達
有給休暇積立制度	有給休暇積立制度の新設	妥結
年次有給休暇において、上限を30時間とする時間単位取得を可能とすること。	労使間にて引き続き協議する。	継続協議
保存休暇制度の有効期限撤廃	要求通り	妥結
職場における休暇取得推進に向けたマネージャー層のマネジメント強化	各種研修を通じて、マネージャーに対し、休暇取得および休日出勤時の振替指定休日取得のマネジメント教育を行う	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
2020年度最低取得実績+1日(個人別、グループ会社各社平均別)を2021年度に達成する	個人別：2020年度最低取得実績+1日、グループ会社各社別：8割取得を目標としつつ現実的数値を各社別に設定し取り組む	妥結
年次有給休暇、年5日以上取得義務、取得促進、失効年休積立制度、夏季休暇の増、メモリアル、リフレッシュ休暇、一斉休業日、組合休暇	・年次休暇については、積極的に取得することを奨励していく。取得状況について確認し、取得日数が5日未満とならないよう、適切に取り組む。 ・夏季休暇については、職員及び非常勤職員に5日付与。	妥結
各法人に対して年5日の年次有給休暇の確実な取得の確認を行う。	各法人において、計画的な年次有給休暇の取得に向けた取組を行い、全職員が年5日の取得していることを確認。	確認済
有給休暇の取得向上について	有給休暇の取得向上に向け、取得基準日をわかりやすい運用に変更していく	妥結
年次有給休暇の取得に向けた取り組み	年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的な使用促進に取り組めます。とくに、改正労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかった。	前進あり
<b>④インターバル制度の導入、および導入済制度の向上</b>		
インターバル時間を11時間に延長すること。	インターバル時間を11時間とする。	妥結
勤務間インターバル11時間の導入	10時間からの導入決定	妥結
インターバル規制を現行8時間から11時間へ拡大	インターバル規制10時間へ拡大(2時間増)	妥結
勤務間インターバルの制度化	8時間の勤務間インターバル制度を導入する	妥結
勤務間インターバル制度の休憩時間見直し	現行の8時間30分から9時間へ変更(試行運用)	妥結
現状、10時間のインターバル規制から11時間へ時間延長の要求	2021年度は試験的な運用をし、2022年度に本格運用を開始	妥結
勤務間インターバル制度(12時間)を導入すること。	継続して協議をおこなっていく。	継続協議
<b>⑤すべての労働者の労働時間管理・適正把握</b>		
管理監督者を含むすべての労働者の労働時間管理	貸与しているPCのログの取得による労働時間管理。	妥結
適切な労働時間管理のため、タイムカード運用の管理・点検および適切な打刻に関する啓発に取り組むこと。	適切な労働時間管理のため、タイムカード運用の管理・点検および適切な打刻に関する啓発に労使で取り組む。	妥結
特定の部署・個人に偏らないように業務の平準化を進めることによる時間外労働の適正化及び無届残業を発生させないための労務管理教育の徹底	「必要な残業を行った場合は、必ず時間外労働の届出を行わせ、より適正な時間管理の実現を図っていく」ことで、合意	到達
不払い残業撲滅のため、厳格な勤務時間管理を徹底すること。	長時間にわたる超過勤務が集中しないよう、業務配分の調整等に努める。	継続協議
不払い残業の撲滅	時間外勤務手当財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組んだ。	前進あり
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。また、本府省における在庁時間削減の取組についても、人事院として積極的に役割を果たすこと。	本年1月29日に改正された「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」において、各府省等は「勤務時間管理システム」の導入等により勤務時間管理をシステム化し、職員の勤務時間を「見える化」することとされており、人事院としても、超過勤務の運用の適正を図る観点から、必要な協力をしてまいりたい。	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
<b>⑥労働安全衛生法令にもとづく職場の点検、改善</b>		
全国事業所での安全衛生委員会の設置	安全衛生委員会の設置及び運営方法について労使協議	継続協議
安全衛生委員会の定期開催の厳守	引き続き安全衛生委員会の定期開催の順守と、社内に産業カウンセラー、保健師を常駐させることを検討	おおむね妥結
「過重労働対策」及び「職場衛生環境対策」、「ストレスチェック」の実施状況の確認	安全衛生委員会を通じて「過重労働対策」及び「職場衛生環境対策」、「ストレスチェック」の実施状況共有、職場衛生パトロールの実施	前進あり
ストレスチェック制度の運用の明確化	就業規則への制度明記	到達
心の健康づくりに向け、安全衛生委員会を有効に機能させ、予防と相談・治療、復職支援等において実行ある対策を講ずること。また、ストレスチェック制度を有効に活用し、心の病の予防・防止に効果的に結びつけること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各職場の安全衛生委員会において年度目標を立て、ストレスチェックの実施や高ストレス者に対する産業医による面接、管理監督者に対する集団分析結果に基づく職場環境の改善指導などの取組を行っている。</li> <li>管理職員を対象にメンタル不調者の早期発見・早期対応の教育を行うとともに、復職にあたっては産業医と連携した職場復帰計画を策定し、円滑な職場復帰が図られるように取組を進める。</li> </ul>	継続協議
コロナ禍の非常時対応の経験を踏まえた、安全配慮体制と労働条件整備	引き続きまずは環境投資を行い、社員の安全・安心を確保し、働き方を変える後押しをする中で組合員の負担感の解消に努めたい	妥結
<b>⑦その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み</b>		
年間休日1日増 89日→90日	年間所定労働時間2070:00⇒2024:00(46:00短縮)	妥結
総実労働時間削減について以下のとおり要望する。 (1)2019春闘の会社回答における公休数(110日)の引き上げの履行 (2)年間所定労働時間を1,984時間とする	総実労働時間削減について (1)2021年度の公休数を110日に引き上げる。 (2)年間所定労働時間を1,984時間とする。	妥結
年間所定労働時間2001:00→1978:00 休日3日増104日→107日	要求通り	妥結
年間所定労働時間1950:40→1942:50 休日1日増	休日1日増(1950:40→1942:50)	妥結
年間就業日数の見直し 1日 7:55→8:00 就業日数 246日→243日 年間 3:15時短	継続協議(2件あり)	継続協議
年間所定労働時間短縮	年間所定労働時間の短縮(休日2日増)	妥結
総労働時間の短縮	すべての労働者の始業・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる労働時間管理体制の構築に取り組んだ。 とくにテレワーク等においては、時間外労働を原則行わないこととし、行う場合は事前命令を徹底することを求めた。	前進あり・妥結
年間総労働日数245日を保持し、事業所間で異なる1日当たりの労働時間を7時間30分に統一し、全社の労働時間を統一する	7時間50分⇒7時間40分 (一部7時間30分)	妥結
所定労働時間の短縮	所定労働時間の10分短縮	妥結
営業休日の設定、営業時間10:00～19:00	60店舗で営業時間短縮(19:00閉店8店舗、20時閉店52店舗)当面は感染拡大防止対策として一部を除き協定時間よりも短縮した営業時間を継続	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
1日の所定労働時間の短縮をはかること	所定労働時間の縮減にあたり、①労働時間の縮減分を補うための業務効率化、②業務運行体制の再構築に向けたサービスレベルの見直しやシステムを含めた大規模な見直し、③要員増や超勤増に係るコストの捻出、④現行の時間外労働縮減の取り組みのさらなる前進、⑤休憩時間のあり方の「労働時間ガイドラインへの対応」に関する施策と併せた検討、⑥仕事のあり方そのものの見直しをふまえた業務体制のあり方等、今春闘では業務オペレーションの現状と課題の共通認識をはかり、今後も具体的な対応を求めていく。	継続協議
休日増加	年間休日4日増 114日→118日	妥結
年間休日増	2020年度下期目標達成時休日1日増 120日→121日	妥結
1日の所定内労働時間短縮か休日数の増加について要求し、労使協議の中で双方納得のいく方を取る	2022年度カレンダーにトライアルとして2日増の休日を設定する	妥結
来年から「夏季休暇」(3日間)を「リフレッシュ休暇」に変更し、夏季に限らず年内ならいつでも取得できる制度とすることを提案。	就業規則改正交渉の場で今年からの導入を主張し、認められた。	妥結
バースデー休暇を記念日休暇に変更(任意の月に取得可能に)	バースデー休暇を記念日休暇に変更(任意の月に取得可能に)	妥結
メモリアル休暇(自分の誕生日or結婚記念日の付近で取れる特別休暇1日)の完全取得を目指して、「ファミリー休暇」に名称変更し、家族のイベントにも取得できるように取得期間および範囲の拡大	メモリアル年休の取得条件に父母・配偶者・子供の誕生日を追加し条件を拡大する	到達
忌引き・配偶者出産・転勤時の公休取得条件の緩和	忌引き・配偶者出産・転勤時の公休を連続ではなく、分割取得可能とする。	妥結
フレックスタイム	コアタイムを廃止し2時間の最低勤務時間を設定した。	妥結
休日や休暇中に取引先等の対応業務から切り離され、確実に休息できる環境整備	商慣習の改革のために、取引先トップへの働きかけを支援する	妥結
勤務時間外での電話対応等の労働時間管理	休日・夜間等において、余程やむを得ないケースを除いて電話対応等がないよう各職場に求めていく。やむを得ず対応したケースについては、勤務時間として取り扱う。	妥結
多様な働き方をさらに改革させるため、現在の諸制度(テレワーク、勤務間インターバルなど)のさらなる精度向上や拡充と、新しい諸制度の開発を労使間で協議。	多様な働き方に関する諸制度については、今後も継続して労使協議を実施し、共有を図りながら進めていく。	妥結
<ul style="list-style-type: none"> <li>1ヶ月30時間を上回る残業実績について定期的に労使間で情報共有を図り内容を分析・検討し、不要とされる残業の撲滅に向けて対策を講じること。</li> <li>36協定の特別条項は、事業所ごとに判断して必要な事業所だけ残し、段階的に廃止に向け見直しをすること。</li> </ul>	1ヶ月30時間を上回る残業実績について、定期的に労使間で情報共有を図り内容を分析・検討し、不要な残業の撲滅に向けて労使で対策を講じる。	妥結
部署ごとでの最低月1回のノー残業デーの設定に対し、周知を行う	推奨をする。ノー残業デーと別の制度も検討する。	妥結
業務・リソース・人事の3つの管理が難しくなるなか、36協定について改めて内容を精査し、経営の考え方を示すこと	今後の組織改正・要員計画について、経営課題等に応じて検証する。具体的な場として、「本部経営協議会」の設定が示された。	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
<会社提起事項>週休3日4日制度の導入	週休3日4日制度の導入は希望者が申請して利用する制度であり、働く日数の割合に応じて基本給や一時金、手当が授けられることにはなるが制度導入をすることとなった。	到達
業務の簡素・効率化、役割分担や要員配置の見直し、時間外労働における事前命令の徹底、厳格な勤務時間管理体制を確立するなど、実効ある時間外労働の縮減策を講じること。また、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務分担や業務の進捗状況を的確に把握し、特定の職員に負担が生じないよう適切に指導すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子決済及びオンライン手続等、デジタルトランスフォーメーションを強力に推進するとともに業務の効率化・合理化を進める。</li> <li>職員とのコミュニケーションを図りつつ、特定の職員に過度な負担がかかることのないよう、業務分担の見直し及び業務の標準化に努める。</li> </ul>	継続協議

**(2) 有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み**

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
<b>①正社員への転換ルールの整備</b>		
有期から無期転換、正社員への転換制度の現状確認と促進。	労使協議会で継続協議・確認	継続協議
任期付研究員の採用については、採用後の育成・指導体制の充実によるキャリアパスの形成に努めるとともに、任期終了後の雇用を確保すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>任期付研究員に対しては、可能な限りパーマネントポストを提示し、今後も若手任期付研究員の雇用安定と研究の継続性の確保に向け、人件費見込みのシュミレーションを踏まえつつ、パーマネント試験採用及び選考採用を続けたいと考えている。なお、予算状況も厳しい中で、従来のような形でのポストを常に用意できるとは限らないことを承知願いたい。</li> <li>配属先の上司からのアドバイスや同僚とのコミュニケーションを通じて、自ら与えられた研究業務の達成に向けて努力していくものと理解している。また、希望者全員にはデデュア審査を実施しており、合格した者については、任期満了後、パーマネント職員として雇用している。</li> </ul>	継続協議
<b>②無期労働契約への転換促進</b>		
パートナー社員、フルタイム社員(契約社員)の現行5年勤務で無期転換を3年勤務で無期転換を要求	パートナー社員制度改定に合わせて、パートナー社員、契約社員の無期転換を3年に改定	妥結
<有期契約・再雇用>契約期間について	<有期契約・再雇用>半年契約から1年契約へ	妥結
<b>③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</b>		
パート・有期・契約労働者に対する取り組み	契約労働者(有期・無期)の賃金・一時金制度化	妥結
<エキスパート>一時金の支給月給見直しに関する労使協議	<エキスパート>一時金の支給月給見直しに関する労使協議の場を設置	妥結
<エキスパート・契約>定期昇給+ベースアップ	賃上げ 平均1,570円0.84%(月給) 平均12.06円(時給)	妥結
<契約・エキスパート・パート・定年再雇用>時給換算10円以上の処遇改善	1,510円1.2%(月給制) 10円(時給)	妥結
<エキスパート・契約>時給増	<エキスパート・契約>時給平均30円増	妥結
<契約・パート>時給平均15円増	15円増(時給)	妥結
<エキスパート>定期昇給維持+2%賃金改善	定期昇給0.58%	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
準組合員(パート)の時給改善要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間給1,000円未満は20円引き上げ</li> <li>時間給1,000円以上は10円引き上げ</li> </ul> ただし、時間給が逆転する方については同額となるよう5円を正する。	妥結
正社員店長、契約社員店長、パート店長、3区分の店長職について、その明確な違いを示せていないことから、営業手当4000円を3区分同一金額にて要求。(パート店長は時間給換算)	パート店長の営業手当改定(1時間あたり10円増)	妥結
全従業員 企業内最低賃金 改定	全従業員 時間給860円⇒890円	妥結
地賃または産別最賃から一律増額(一律50円増)	勤務地最低賃金または産別最低賃金から一律50円増	妥結
任期付職員および臨時的任用職員の処遇改善	任期付職員および臨時的任用職員の給料・諸手当や、昇格・昇給について常勤職員との均等待遇を求めた。	前進あり・継続協議
契約社員に対する扶養手当の新設	契約社員に対する扶養手当の新設	妥結
同一労働同一賃金に関する取り組み	アソシエイト、再雇用者、勤務延長者への家族手当支給	妥結
無期契約嘱託社員・無期契約パートタイマーに対する家族手当の支給、退職金制度・退職慰労金制度の整備	無期契約嘱託社員・無期契約パートタイマーに対し、家族手当を支給することで合意。無期契約嘱託社員の退職金制度新設、無期契約パートタイマーの退職慰労金制度新設で合意。	妥結
パート・有期・契約労働者に対する取り組み	契約社員へ家族手当適用 契約社員へ結婚・出産一時金適用 契約社員へ有給による病気休暇60日	妥結
契約職員の処遇の見直し	寒冷地、特勤手当から段階的に是正していく。扶養手当、住居手当についても段階的に検討する。見直し労働時間手当の継続。	妥結
正社員と同様の手当の支給	嘱託社員・契約社員に住宅手当を4月より支給	妥結
契約社員・パートの時間外割増率、深夜割増率を正社員と同様にする。 時間外割増率 1.25から1.35、 深夜割増率 0.25から0.30へ。	契約社員・パートの時間外割増率の格差解消を実施。 時間外割増率 1.25から1.35、 深夜割増率 0.25から0.30へ。	妥結
契約職員へのインフルエンザワクチン等の補助	契約職員のインフルエンザワクチン接種費用の一部補助	妥結
私傷病欠勤期間の新設 <エキスパート・無期パート> 6ヵ月/3年 <有期契約・有期パート・定年再雇用> 1ヵ月/1年	要求通り	妥結
<全雇用形態> 個人積立年金制度の導入とカフェテリアプランの補助対象化	要求通り 2021年10月より実施	妥結
非正規社員の処遇改善	DC会社拠出金一律1,000円UP	妥結
<正社員・エキスパート> ありたい退職金制度を実現する労使協議会の継続設置	要求通り 継続設置	妥結
短時間会計年度任用職員の処遇改善	短時間会計年度任用職員について業務実態に即した勤務体系とし、フルタイム会計年度任用職員への移行を求めた。	前進あり・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
非常勤職員等の雇用を確保するとともに、待遇改善を図ること。具体的には、①「時給1,100円以上」を確保すること、②職員と同等の一時金支給月数を実現するとともに、諸手当を支給すること、③休暇制度の新設及び無給休暇を有給化すること。また、「同一労働同一賃金」に関する法施行を踏まえ、職員との均等・均衡待遇の早期の実現に向け、組合との協議と合意を基本に対応すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>契約職員の雇用維持とパートタイム職員への一時金支給が可能となるよう、主務省とともに最大限努力する。休暇制度は引き続き必要な拡充を検討する。</li> <li>非常勤職員等の待遇改善に向け必要な予算の確保に誠意努め、休暇制度の拡充は各法人の実態を分析し必要な検討を行う。</li> <li>非常勤職員の賃金は、一般職員の給与改定と併せて検討し、休暇制度は国の動向を注視する。</li> </ul>	継続協議
積立特別休暇	正社員同様に、嘱託と契約社員についても積立特別休暇を現行の50日から100日まで引き上げ、制度改定時に積立特別休暇を30日付与する。	妥結
リフレッシュ休暇の算定基準改定 <正社員>契約社員期間を年数に入れる <エキスパート社員>有期契約期間を年数に入れる	継続協議	継続協議
①準社員・契約社員の休日数を法律に合わせ正社員と同数にするため、2日増を要求する。 ②準社員・契約社員の結婚休暇を1日、忌引き休暇については父母、子及び配偶者の死亡、兄弟姉妹、祖父母及び配偶者の父母の死亡をそれぞれ1日増を要求する。	①準社員・契約社員の休日数を年間2日増とする。 ②要求どおり準社員・契約社員の結婚休暇を1日増、忌引き休暇についても、父母、子および配偶者の死亡、兄弟姉妹、祖父母および配偶者の父母の死亡の場合、それぞれ1日増とする。	妥結
年次有給休暇付与の一部改定	初年度付与日数12日とし、付与日数20日の到達年数を5年に早める。併せて、契約社員も改定	妥結
<無期契約社員>休職期間改定 6ヵ月→勤続年数に応じて最大18ヵ月	要求通り	妥結
私傷病欠勤・休職制度について、正職員と同一制度化	正職員と同一制度になっていない4単組のうち、2021年春季生活闘争では2単組が要求を掲げた。要求通りの回答とは至らなかったが、雇用契約期間内の賃金保障、及び、雇用満了日について欠勤・休職期間分の日数を加算することになった。	妥結
同一労働同一賃金の考え方を前提とした均等・均衡処遇を労使で検討する委員会を継続	人事評価制度委員会にて継続協議する	継続協議
パート・契約社員に対して正社員との待遇差の内容や理由について説明義務が果たされるよう労使で確認出来る体制を整えること	パート・契約社員に対して正社員との待遇差の内容や理由について説明義務が果たされるよう労使で確認出来る体制を整える	前進

**(3) 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**

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
①60歳以降の高齢期における雇用と処遇		
65歳定年延長制度の導入	65歳定年延長制度の導入	妥結
定年延長の取組み	定年年齢を65歳に引き上げる	妥結
65歳定年制の導入	2025年4月に65歳定年となるよう、1年1歳ずつ定年年齢を引き上げ	妥結
60歳以降の働き方	60歳から65歳まで一定の基本給で雇用予定	妥結
65歳定年制の導入	定年年齢について、2022年から段階的に引き上げ、2030年に65歳定年に完全移行するものとする。また、定年制度改定のスタートに向けて、引き続き定年延長プロジェクトで働き甲斐のある人事制度改定について協議をおこない、2021年度中の妥結を目指すものとする。退職金については60歳定年退職時を下回らないことを前提に、定年延長分は上積みすることとする。	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
定年延長を含む60歳以降の働き方について労使協議を開始すること	定年延長制度については導入までに時間がかかるため、2021年度早々に労使で議論を開始することとする。なお定年延長や70歳までの就業機会の確保などの制度面の充実だけでなく、シニア層がより活躍できる土壌醸成も同時に検討していく。	到達
(1)定年の引上げに関する国家公務員法改正法案を速やかに再提出し、定年引上げを早期に着実に実施すること。 (2)事務・事業の円滑な遂行とディーセント・ワークを保障するとともに、定年引上げまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を実現すること。 (3)職員に希望通りの再任用を保障するため、必要な定員を確保するとともに、定員の弾力的な取扱いなどについて協議すること。	国家公務員法改正案については、法案の提出について、検討を行っているところである。(3/16現在)	継続協議
62歳以降の勤続給減額の見直し	62歳以降の勤続給減額の見直し	妥結
60歳到達時の賃金の維持	継続	継続協議
60歳前と後の均等・均衡のとれた処遇を求める	今年度の労使協議のテーマとし、2022年3月からの新制度の運用開始を目指す	継続協議
一時金支給の要求	一時金の支給決定。加えて、制度全般についても継続協議することになった。	妥結
退職金の引き上げ	ポイント制の退職金制度であるが、今後過去分と将来分の引き上げを行う	妥結
60歳以降も弔慰金制度を適用	60歳以降も弔慰金制度を適用	妥結
シニアキャスト制度における雇用延長期間について、満65歳到達までから、満70歳到達までへの引き上げを要求	対象者基準を設けた上で満70歳までの継続雇用制度を2021年4月1日より導入	一部到達
改正高年齢者雇用安定法(70歳までの就業機会の確保)の施行開始に伴い、継続雇用制度の導入の検討	再雇用制度 65歳→70歳	妥結
65歳までの雇用延長制度を、65歳以降も延長することを要求する。	職務マッチングを実施したうえで、雇用を継続する嘱託制度を導入する。	一部到達
改正高年齢者雇用安定法の取り組み(70歳まで雇用の努力義務)に関する労使委員会の設置	設置の方向で調整	前進あり
定年再雇用期間改定5年(65歳)→10年(70歳)	継続協議	継続
改正高年齢者雇用安定法への対応に関する労使協議の開催	70歳までの雇用確保に向けて、2022年4月より定年を65歳までに延長することを前提に60歳以降の働き方、人事処遇制度について労使協議を行う	妥結
2021年4月1日から施行される改正高年齢者雇用安定法に基づき、2020年11月24日に臨時用務員の定年延長に関する申し入れを行った。	改正高年齢者雇用安定法の70歳までの定年引上げ等の措置が努力目標になっているが、とりえず臨時用務員2名の66歳までの1年間の雇用延長が実現できた。	交渉継続
60歳以降の柔軟な働き方について必要性を協議予定(具体的な要求まではしない)	短時間勤務、短日勤務可	到達
定年再雇用嘱託社員に短時間勤務選択制度を導入する	定年再雇用嘱託社員に短時間勤務選択制度を導入する	妥結
60歳以降の柔軟な働き方について雇用延長嘱託の勤務形態の拡大について協議します	週3日勤務の適用を可能とすることを確認しました	到達

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
60歳雇用延長者(シニアスタッフ)へのカフェテリアプラン制度導入	導入する	到達
高齢者雇用に関する取り組み	希望者に対するグループ内企業の求人紹介といった再就職支援	前進あり
高齢者雇用と老後生活の安定に向けた取り組み	定年退職日延長(到達月末→年度末)継続雇用者の賃金改善	妥結
63歳以降も休日の振替、季節休暇の条件を同等に	63歳以降も休日の振替、季節休暇の条件を同等に	妥結
改正高齢者雇用安定法への対応に関する労使協議の開催	70歳までの雇用確保に向けて、2022年4月より定年を65歳までに延長することを前提に、60歳以降の働き方、人事処遇制度について労使協議を行う。	妥結
①2020年度定年退職者及び既再雇用職員については、希望者全員を再雇用するとともに、本人の希望に基づく業務及び配置とすること。 ②人材の有効活用と今後の雇用の安定に向け、定年延長について労使協議を行うこと。 ③再雇用職員に対して、扶養手当・住居手当・寒冷地手当・特勤手当を支給すること。なお、退職時及びその後の異動に伴う赴任旅費について、実費を支給すること。	①再雇用を希望する者については、心身の故障のため業務に堪えられないなどの場合を除いて雇用する。また、従事業務については、当所が提示する業務及び本人の意向を踏まえた上で決定している。 ①今後、再雇用を希望する者の増加や一つの研究所等に再雇用者が偏ることも見込まれることから、効果的な業務運営を図れるよう検討する必要があるため、希望する全員の適切な雇用確保に向け、雇用場所、業務内容、雇用形態等を提示し、適切な配置に努めていく。 ②定年制延長については、今後の国家公務員における制度設計の検討状況を注視しつつ検討を行い、適切に対応する。 ③国の再任用職員に支給されていない手当の予算要求は困難である。 ③再雇用職員の諸手当は、他機関や民間企業の支給状況や支給に係る判例等を把握・分析して適切に対処する。	継続協議

(4) テレワークの導入および導入済み制度の見直しの取り組み

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テレワークの導入および導入済み制度の見直し		
テレワーク制度の新設を要求	テレワーク制度の新設	到達
在宅勤務制度の新設	在宅勤務制度の新設	妥結
テレワークの導入	テレワーク勤務制度の導入(サテライトオフィス勤務を含む)	妥結
コロナ禍におけるテレワーク運用の2022年3月末までに延長	要求通り	到達
テレワーク	テレワーク(在宅勤務)は導入済だが、利用可能な従業員の範囲を拡大した	妥結
多様なテレワーク制度の導入・対応	テレワーク制度の導入。4月1日から試行期間、これまでの外勤扱いではなく、出勤扱いとなり自宅で行うことができるようになる。試行期間は正職員が対象となり、本格導入される令和4年4月からは契約職員にも範囲を広げる予定。	妥結
テレワークの導入について	テレワークの導入にあたっては、事前に労使交渉を行い労働条件の確認を行うとともに、職員の希望を尊重させることを求めた。また、制度実施している場合には、職員へのヒアリング等で実態把握をし、労働条件改善を求めた。	前進あり
在宅勤務手当の支給 200円/日を要求	200円/日を支給	到達
本社・オフィス勤務者の在宅・テレワーク手当を月2,000円で新設要求	本社・オフィス勤務者の在宅・テレワーク手当を1日200円で新設	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
1.在宅勤務手当300円/1日 2.カフェテリアプラン 項目追加 ・コロナ対策備品購入補助 ・テレワーク備品購入補助	1.在宅勤務手当200円/1日 2.カフェテリアプラン 項目追加 ・コロナ対策備品購入補助 ・テレワーク備品購入補助	妥結
在宅勤務手当の新設について、組合員から在宅勤務開始前後の光熱費等の変化を調査し、1日あたり150円の手当付与を要求した。	在宅勤務手当1日150円で新設	妥結
在宅勤務勤務手当を導入すること	春闘要求にて、在宅勤務手当150円/1日の獲得	妥結
在宅勤務時に発生する電気代および通信費を立替経費として請求可能とすることを要求する	2021年4月1日より在宅勤務にかかる費用(電気代・通信代)の補填として、1日あたり100円を立替経費として精算可能とすることで合意	到達
テレワークに対する職場理解を求めるとともに、在宅勤務における個人負担が発生する課題を解消すること。	テレワークは一定の運用ルールを設けて継続する。在宅勤務に関して、必要となる電子機器は会社から貸与とし、通信費ならびに水道光熱費等は個人負担とする。	妥結
在宅勤務手当を新設すること	制度として認められなかったが、現在の勤務実態から一時金を支給	妥結
コロナ禍においても業務遂行のため事業場・工場への出社が求められる組合員のみなさんへ、功労金支給を要求	出社/テレワークに関わらず、新型コロナウイルス感染症対策功労金として、一人あたり5,000円を2020年度下期一時金支給日に合わせて支給	到達
・在宅勤務や感染対策等に掛かった費用の補填(全員一律50,000円/人) ・在宅勤務手当の新設(250円/日) ・新規に在宅勤務を行う場合の環境構築支援金(上限50,000円/人(実費))	・コロナ禍における費用補填として、一時金に特別加算(30,000円/人)を行う。 ・アフターコロナにおける新しい働き方を踏まえた福利厚生制度・施策の見直し 出社を前提とした現状の福利厚生制度・施策について、「在宅勤務に要する費用補助の方法」「働き方およびオフィスの見直しに伴う食堂・昼食補助の在り方」「適用開始時期」を2021年度上期中目途に労使で議論し、見直しを行う。	一部到達
テレワークに関する取り組み	テレワークによる個人費用負担増の実態調査の実施→調査結果を踏まえた、手当新設の検討	継続協議
在宅勤務・テレワーク増加に伴う職員負担費用の解消のための手当等の新設など	在宅勤務の実施場所について自宅のみを認めてきたが、コロナ対策措置として、自宅の定義に配偶者、子供、親の居住する場所を4月から加える	継続協議
在宅勤務等をさらに進めていくうえで、可能な対象業務の選定及び環境整備等をはかること	テレワークについては18春闘で試行導入することを確認し、職場実態をふまえて、実施可能な部署において順次試行実施しており、今後も引き続き取り組みを推進していく。在宅勤務は通勤時間を削減できる反面、様々な課題もあるため、今後、在宅勤務環境に関するアンケートを実施し、環境整備に努めていく。また、テレワークの実施により費用負担が生じることから、支給要件等を議論し、手当を支給することとする。	継続協議
テレワークに関する取り組み	テレワークにおける、生産性向上およびコミュニケーション改善の協議会を設置する	前進あり
リモートワーク促進のため、以下のとおり求める。 (1)コワーキングスペースの拡充をすること。(2)最低限の通信環境(wifiルーターの貸与など)の整備をすること。	(1)今後もコワーキングスペース利用のための環境整備に努める。(2)要求の背景となっているリモート勤務については、通勤費補助の在り方などの課題もあり、今後事務折衝などで協議を続ける。	継続協議
テレワーク規程の新設	テレワーク規程2021年度内導入確認	前進あり
在宅勤務時の客観的方法による労働時間管理の導入(PCログ管理等)	在宅勤務時の客観的方法による労働時間管理の導入(PCログ管理等)	到達
在宅勤務制度の改善(超過勤務に対する対応など)	在宅勤務時に超過勤務を実施した際には、超過勤務申請書の提出を徹底し、不払い労働が生じないよう対応する。	継続協議

(5) 障がい者雇用に関する取り組み

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		
障がい者の採用方針と具体的な採用計画数、その実績と法定雇用率の遵守状況も含め、定期的に労使で確認を行うこと	障がい者の採用方針、採用計画数および採用実績、並びに法定雇用率の遵守状況について定期的に労使で確認を行う機会を設け、採用促進に努める	前進
法定雇用率達成状況の確認	達成を確認済	確認
障がい者雇用に関する職場の問題解決について担当窓口を設置し支援すること	障がい者雇用全般に関して人財本部に窓口を設け、採用・定着について関係部署と連携して支援を強化する	前進
障がい者が働きやすい職場環境の整備を行うこと。	職場環境の整備に努める。	継続協議
就業規則における入社時の提出書類(履歴書)について、「自筆」を削除	就業規則における入社時の提出書類(履歴書)について、「自筆」を削除	妥結
公務職場における障害者雇用については、2021年3月1日からの法定雇用率の引上げも踏まえ、引き続き、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、人事院としての役割を適切に果たすこと。	障害を有する職員が自らの希望や障害等の特性に応じて、無理なく、かつ、安定的に働くことができるよう、平成30年12月にフレックスタイム制の柔軟化等を実現するための人事院規則等の改正(平成31年1月施行)を行うとともに、公務の職場における障害者雇用に関する理解を促進し、障害を有する職員が必要な配慮を受けられるよう、職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針を平成30年12月に発出し、各府省に対して、当該指針に沿って適切に対応することを求めている。このほか、厚生労働省と連携して、各府省における合理的配慮事例の情報共有などの支援を行っている。	継続協議
機構の社会的責務に鑑み、自ら障害者及び中高年齢者の雇用の安定・拡大に引き続き取り組むこと。バリアフリー環境、移動方法、研修体制及び情報保障等必要な整備を行うこと。	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者の雇用については、積極的に採用と雇用継続を行うよう従来から通達を発出するなど、障害者の雇用を進めているところである。</li> <li>また、障害のある職員が職務を遂行するための環境整備等については、平成28年4月施行の改正障対法に基づく雇用分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供などの法的義務を十分に認識の上、通勤用自動車駐車施設の借上げ、公用車の改造、ジョブパートナーの配置等、できる範囲でその就労環境の整備に努めてまいりたい。</li> </ul>	一旦交渉終了

(6) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み

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		
短時間勤務制度に「私傷病による療養」も利用対象とする。	要求内容通りで妥結。	妥結
治療による短時間勤務制度導入に向けた労使協議	継続協議	継続協議
<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事と生活の調和、及び仕事と病気の治療の両立を実現するために、働きやすい環境を整えること。</li> <li>疾病・怪我を抱える職員が治療と職業生活を両立して働き続けられるよう、短時間勤務や試し出勤等の職場復帰支援などの支援策を講じること。</li> </ul>	診断技術や治療方法の進歩により、疾病等を抱えていても休職等をせずに、治療を受けながら仕事を続けられる可能性が高まっていることは認識しているところである。そのため、病気の治療と仕事の両立支援に係る短時間勤務制度について、来年度に導入できるような関係規定の整備を進めているところである。	一旦交渉終了
積立休暇の使用単位を1日から半日単位への見直し(療養・介護・妊産婦通院・不妊治療事由に限る)	春闘要求にて、積立休暇の使用単位を1日から半日単位への見直し(療養・介護・妊産婦通院・不妊治療事由に限る)を獲得	妥結
積立休暇付与条件を「負傷・疾病による治療・療養」まで拡充	要求通りとなった	妥結
積立年休制度の用途に「更年期障害に係る症状」を追加	2021春季生活闘争で1単組が要求を掲げ、要求通りの回答となった。	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
仕事と治療の両立支援に向けた短縮勤務制度の導入とストック休暇制度の拡充	ストック休暇について、半日単位での取得を認める(2件あり)	妥結
病気休暇の条件緩和	年次有給休暇の残日数がある場合でも取得可能	妥結
対象者の拡充を中心に、ルール変更に伴う協議を行う	現行制度として三大疾病および国指定難病罹患者が対象であったが、それに糖尿病、不妊治療を加えることになった	妥結
治療と仕事の両立支援についての基本方針表明と周知・治療と仕事の両立のための短時間勤務制度導入	仕事と治療の両立支援について基本方針を表明し周知する。休暇・休職に関する制度、勤務体系に関する制度を整備し周知する。	前進
①育児・介護・傷病関連制度について以下のとおり要望する。 (1)育児のための勤務制度(時間外労働時間の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮)についての対象範囲を「子の小学校4年生終了まで」に引き上げること。 (2)育児・介護のための短日数制度の導入 (3)入社年次に関わらず私傷病休職期間を1年6カ月以上に拡充	育児・介護・傷病関連制度について (1)貴要望には応じられない。 (2)貴要望には応じられない。 (3)1年以上継続して勤務した社員の私傷病休職期間を1年6ヶ月へ延長する。(1年未満の社員は6ヶ月)	妥結

(7) 「働き方の見直し」に関するその他の取り組み

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その他の取り組み		
東京五輪2020大会時の労働環境について	東京五輪2020大会時の労働環境については、引き続き速やかに情報発信・情報共有を行い、混乱が生じないように努める。	妥結
長期化する新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、職場のみなさんが安全で安心して働くことができる職場環境の整備や、社会環境の変化に応じた働き方の協議などを行うよう要求	産業医面談は効果的な周知方法等の検討を行う。また、新型コロナウイルスのワクチン接種に伴う出社の扱いについて協議を行う	到達
インフルエンザワクチン接種費用を助成すること	インフルエンザワクチン接種費用について1年4,000円上限で助成	妥結
単身赴任者の赴任手当増額 要求額:15万円(現行から+5万円)	異動・出向者の様々な負担を踏まえ、また人材成長への期待を込めて、異動・出向時に支給される赴任手当を帯同・単身一律で10万円増額する。	到達
赴任下見時に1泊分の宿泊費支給	合理的な理由が認められる場合、1泊分の宿泊費を支給する。	到達
単身赴任手当の拡充 ・単身赴任手当を現行31,000円⇒40,000円への増額 ・家賃補助を賃料上限額へ増額	<ul style="list-style-type: none"> <li>単身赴任手当を40,000円へ増額する。</li> <li>家賃負担率については引き上げを行わず現行通りとする</li> </ul>	一部到達
<会社提起事項>④帰宅交通費の実費支給化への変更	帰宅交通費の実費支給化への変更は、回数を15回(現行:13回)に増加し、実施時期を2021/4/1とし導入する	到達
別居手当の改善 現状:支給額 下限30,000円、上限40,000円 要求:支給額 下限40,000円、上限60,000円に引き上げ	支給額を下限40,000円、上限50,000円に引き上げることとする	一部到達
慶弔見舞金規程の事由別贈与金「出産祝金、香典」の一律1万円の増額 (例)出産祝金 現状2万円 → 要求3万円	出産祝金は現状維持だが、香典については区分により引上げ額に差異はあるものの概ね要求通り現状から1万円引き上げられた。非同居の配偶者の父母、および同居の祖父母、兄弟、姉妹については5千円の引き上げに留まった。	到達
子供手当の見直し	引き上げ額:第一子1,000円、第二子1,000円、第三子1,500円 新設:第四子以降5,000円	到達
家族手当の引上げ 第二子の引上げ6,000円/月 配偶者以外の第一扶養の追加4,000円/月	第三子以降の手当引上げ4,000円/月(2,000円改善)	一部到達



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
交替勤務手当の見直し 30日稼働交替勤務の従事者に対する1回当たりの交替勤務手当の引き上げ要求 現行水準に対して一律定額200円の引き上げ A勤務(8:00~17:00)300円/回→500円/回 B勤務(16:00~1:00)900円/回→1,100円/回 C勤務(0:00~9:00)1,650円/回→1,850円/回	30日稼働交替勤務手当の1回当たりの手当額を、一律定額200円引き上げを実施する。	到達

## 2. ジェンダー平等・多様性の推進

### (8) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

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		
女性活躍推進に向けた取り組み (女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等)	男女間の賃金格差の解消を図る	前進あり
女性社員の労働条件改善	労使検討委員会で検討する	妥結
賃金、昇格、昇給をはじめ、募集、採用、教育訓練、雇用形態、仕事内容などに関して、業務形態・職場実態をも踏まえるなかで、男女の均等な機会と待遇を確保すること。	男女雇用機会均等法等に基づき適切に対応し、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定、取組を進める。	継続協議
②生活関連手当での「世帯主」要件と、女性のみ証明を求めるとの廃止に向けた取り組み		
男女間賃金格差の解消	生活関連手当において、世帯主要件や男女間で取り扱いが異なる規定がある場合は、見直しを求めた。	前進あり

### (9) 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

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改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の定着・点検		
ポジティブアクションへの取り組み	女性の管理職配置に今後、積極的に登用する	妥結
女性活躍推進に向けた取り組み (女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等)	女性労働者割合の上昇を図る	前進あり
仕事の与え方や役割分担の男女差を無くし、男女問わず自己の希望に応じたキャリアアップができる環境整備に取り組むこと。	組合要求通り引き続き労使で議論を行う	前進
女性活躍推進法による一般事業主行動計画(第2期行動計画)について、進捗状況などを定期的に労使間で確認を行い、えるばし認定を取得するよう取り組むものとする。	女性活躍推進法による一般事業主行動計画(第2期行動計画)について、進捗状況などを定期的に労使間で確認を行う。えるばし認定は、第3期に取得するよう取り組むこととする。	前進
旧姓使用の制度化	14単組中8単組が制度化されている。2021春季生活闘争では1単組が要求を掲げ、要求通りの回答となった。	妥結
「男女雇用機会均等法」「改正障害者雇用促進法」等の精神に基づき、一切の差別が生じないように引き続き努めること。	職員の採用、処遇等に当たり、一切の差別的な取扱いをしないことは当然であり、差別が生じないように引き続き努力してまいりたい。 なお、平成28年4月施行の改正障害者雇用促進法に基づく雇用分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供などの法的義務については、十分に認識の上、適切に対応してまいりたい。	一旦交渉終了

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
男女平等職場の実現	「男女平等の職場づくり推進チェックリスト」を活用し、実態を把握するとともに、組合員の声を集めた要求書を作成し、交渉を進めた。	前進あり
(1)公務における女性の労働権確立を人事行政の重要課題として位置づけ、必要な施策の確立をはかること。 (2)女性国家公務員の採用・登用・職域拡大をはかるとともに、メンター制度の実効性を確保するなど積極的な役割を果たすこと。	人事院としては、公務における女性の活躍推進を人事行政における重要な課題の一つと認識しており、第5次男女共同参画基本計画が決定されたことを踏まえ、令和3年2月1日、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けて」(平成27年12月25日人事院事務総長通知)の一部改正を行い、国家公務員法に定める平等取扱の原則、成績主義の原則の枠組みを前提とした女性の参画のための採用・登用の拡大、両立支援、ハラスメント防止対策など様々な施策を行ってきているところである。引き続き、各府省の具体的な取組が進むよう支援してまいりたい。	継続協議
ジェンダー平等の推進(女性の活躍・推進、育児・介護における休業制度の取得促進、職場環境の整備等)	性差を理由とした不利益な取り扱いはない。母性保護に関する諸権利の拡充については留意していきたい。	継続協議
②合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正		
組合員の人事異動については、本人の意向を尊重すること。また、職場環境等に変化が生じる場合にあっては、組合員の負担を最小限にとどめる等の対応を講じること。	結婚、妊娠、出産、育児介護休業制度を理由とする不利益な取扱いはしていない。	継続協議
③妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについての点検と是正		
妊娠出産、母性保護に関する諸制度、育児休業、介護休業制度の取得を理由とする不利益な取り扱いを一切行わないこと。	結婚、妊娠、出産、育児介護休業制度を理由とする不利益な取扱いはしていない。	継続協議

### (10) 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

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		
ハラスメント一掃にむけた取り組み	セクハラ、マタハラをはじめとするハラスメント防止対策の強化を求めた。あわせて、ハラスメントの現状把握に努めた。	前進あり
ハラスメント根絶に向けたマネジメント教育	ハラスメントについて正しく理解し指導するために、部支店マネジメント研修、階層別研修等でマネジメント教育を行い、徹底する。	妥結
ハラスメント研修会の実施	ハラスメント研修会の実施	妥結
各種ハラスメント対策の改善。特にパワハラ対策の整備	会議等や講習会など各種啓蒙活動の拡充。	継続
すべての組合員・社員への各種ハラスメントに関する正しい知識の付与	すべての組合員・社員がハラスメントに関する正しい知識を得られる機会(人権啓発研修、e-learning等)を提供する。	妥結
ハラスメント防止のための研修の実施をはじめ、あらゆるハラスメント防止対策について万全を期すこと。	社会全般における制度の見直し状況を勘案し適切に対応する。ハラスメントの防止に向け、研修の実施等に取り組む。	妥結
ハラスメント防止に向けた取り組み (労働施策総合推進法・パワハラ・セクハラ等)	リモハラ・テレハラへの防止に向けた機関紙による周知	前進あり
ハラスメント対策関連法への適切な対応	ハラスメントに関する相談窓口の設置	妥結
ハラスメント対策	ハラスメントについては職員がより相談しやすい環境を整備するため、相談員を増員する。	妥結
ハラスメントに対する対応の規程の策定時に協議を行うとともに、今後、課題等が生じた場合は、別途協議する。	3法人とは、職場からあらゆるハラスメントを撲滅するための十分な対応と当該者からの相談・苦情への迅速な対応、相談体制などを明らかにさせ規程の改正を確認した。	合意(3法人)

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
ハラスメント防止規定の策定	ハラスメント防止規定の策定	妥結
ハラスメント防止に向けた取り組み (労働施策総合推進法・パワハラ・セクハラ等)	労働施策総合推進法の改正に伴う就業規則の改定	前進あり
ハラスメントを許さないというトップメッセージの発信、企業風土の情勢、意識改革、教育の実施、ハラスメント対応窓口の周知徹底	要求通り	前進
1.ハラスメント防止に関する労使共同宣言を行うこと 2.ハラスメント防止に関する方針を明確化し、社内全職場へ周知、啓発を行うこと 3.ハラスメント防止に関する研修を定期的実施すること	1.ハラスメント防止に関する労使共同宣言を発表し、社内全職場へ内容の周知啓発を行う 2.ハラスメント防止に関する研修を定期的実施する 3.上記内容については2021年4月より労使で協力し進める	前進
会社の取り組みの現状の明示と労使での対策協議の継続	ハラスメント全般で昨年よりさらに取り組みを強化する。社内のリスク対策会議における分科会の一つとして集中的に取り組んでいる。今年度の経営方針説明会において【ハラスメントを発生させない、許さない職場作りを目指す】という会社としての宣言を行った。	前進
カスタマーハラスメントの対策を講じること	社員がカスタマーハラスメントに遭遇した場合、どのように対応すべきか理解できていることが必要なことから、管理者の正しい認識が形成できるよう、研修等を通じた理解の浸透、マニュアルの整備、社内相談先の明確化等の取り組みを進めていく。	妥結
<b>②「性的指向および性自認(SOGI)」に関する就業環境改善</b>		
各自治体パートナーシップ制度で認められた従業員に対して、支給金や休暇・休職制度の適用を要求	要求通り解決	妥結
同性パートナーに対する事実婚者と同様の取り扱い	同性パートナーに対しては、事実婚と同様の取り扱いとし、現在の会社制度において事実婚関係者に適用している制度を同様に適用する。	妥結
同性パートナー事実婚を社内認定し、法律婚と同様の扱いとした	2021年1月より実施済 (グループ労組すべてに実施)	妥結
LGBT対応として、自認を含めたあらゆる性差別の禁止を就業規則に記載。同時に従業員啓蒙に向けた取組みを推進。	就業規則改定と従業員教育を実施	前進
雇用の全ステージ(募集・採用、配置、昇格・昇進、教育訓練、職種・雇用形態の変更、解雇・労働契約の更新)について、性別、性的指向・性自認を理由として差別的取り扱いをしないよう取り組むものとする。また、結婚・妊娠・出産を契機とする解雇および不利益取り扱いがないよう取り組み、性による差別的取り扱いを禁止するものとする。	要求通り確認	前進
ジェンダー平等・多様性推進の観点より、性的指向・性自認(SOGI)に関する理解促進を行ない、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制を整える	eラーニングを含め、教育の実施を検討していく。	妥結
LGBTなど性的指向および性自認に関する取り組み	LGBTなど性的指向および性自認に関する理解を深め、必要に応じて職場環境の改善を求めた。さらに、アウティングの防止やプライバシー保護を求めた。	前進あり

**(11) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備**

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
<b>①育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み</b>		
子の看護休暇の対象者を、中学校就学までの子を養育する従業員とする。	子の看護休暇の対象者を、中学校就学までの子を養育する従業員とする。	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
看護休暇及び育児短時間勤務制度の適用条件の緩和	看護休暇を取得できる子の対象範囲の拡大(中学校の就学の始期に達するまでに拡大)	妥結
子の看護休暇適用範囲拡大	「小学校6年生までの子を養育する者」まで拡大とする	妥結
育児介護等休暇・休業制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児短時間勤務の取得可能時期を現行の「小学1年終了まで」から「小学3年終了まで」延長する</li> <li>積立休暇の取得目的に育児も加える</li> </ul>	継続協議
小学校就学前の子の看護休暇の拡充 風邪や感染症など複数人の看護が必要になることも考慮し、子の看護休暇を小学校就学前から小学校卒業まで延ばすことを要求する	子の看護休暇の対象を「小学校卒業前の子」に拡充する	到達
子の看護休暇対象期間の延長	子の看護休暇対象期間の延長	妥結
子の看護、介護休暇について	時間単位で取得可能となり有給の休暇となった。	妥結
子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得「中抜け」を認める	子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得「中抜け」を認める	妥結
従前の休暇制度に加え、時間単位での取得に関して協議(4/1より)	従前も育児・介護休暇制度に時間単位での取得を導入(4/1より)	妥結
両立支援制度に向けた取り組み(育児、介護、治療等)	子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得導入	妥結
子の看護休暇、介護休暇の一部改定	時間単位の取得を可能とする	妥結
子の看護休暇、介護休暇の適用範囲の見直し	子の看護休暇、介護休暇の適用範囲を見直し全ての労働者が取得可能	妥結
育児・介護休業法の改定により、1時間での休暇取得が可能になった。それを拡大させるため、組合員全員が取得できる体制づくりを協議。	年次有給休暇の時間単位取得導入において、対象者を広げるための協議を開始する。	妥結
積立有給休暇の制度化	2021年11月1日より施行とし、詳細は労使協議会で決定する	前進
傷病ストック有給休暇の用途拡大	介護を理由とした場合にも使用可能とする。	到達
積立有給休暇の介護利用時の条件緩和 高齢化が更に進むことや仕事と介護の両立支援の観点からも、より利用しやすい制度へ繋げるために「要介護1」で利用できるように条件を緩和	条件を「要介護1」に緩和する	到達
育児短時間勤務制度の拡充 (現行小学校就学前を、中学校就学前に拡充)	勤務時間短縮の対象となる子は中学校就学前とする	到達
両立支援に関する取り組み	育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢を満9歳から満12歳へ引き上げ	継続協議
「育児短時間勤務」の期間を「小学校3年の3月末まで」から「小学校卒業まで」への延長を要求します。また、合わせて以下4点の関連する制度も「小学校卒業まで」への延長を要求します。①時間外労働および休日労働の制限、②育児・介護休業法上の時間外労働の制限、③子の看護休暇、④特別年次有給休暇の時間単位取得(育児事由)	「育児短時間勤務」の期間を「小学校3年の3月末まで」から「小学校卒業まで」延長。また、合わせて以下4点の関連する制度も「小学校卒業まで」延長。①時間外労働および休日労働の制限、②育児・介護休業法上の時間外労働の制限、③子の看護休暇、④特別年次有給休暇の時間単位取得(育児事由)	到達
育児時短勤務の対象を「小学校3年生に達するまで」を「小学校卒業まで」と改定。	要求通り	妥結
育児勤務期間制度、現行小学校3年生終了までを小学校6年生終了までに延長を要求する。	要求通りとする。	妥結
育児時短を小学校卒業まで拡充 ダイバーシティや少子化対策(育児支援)など踏まえ、社員が安心して働ける・活躍できる環境づくりに繋げるためにも、現行の「小学校3年生まで」を「小学校卒業まで」拡充	利用期限を小学校卒業までに拡充する	到達

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
育児時短勤務期間の延長	小学3年生⇒小学6年修了時まで	妥結
育児短時間勤務における適用学年を、小学校6年生修了までとすること。	育児のための1日の勤務時間の短縮における適用学年を、「小学校6年生修了前まで」に変更する。ただし、小学校4年生から6年生までの間は、会社の業務遂行に重大な支障が生じる場合、会社はその申し出を認めないことができるものとする。	妥結
育児短時間勤務の学年範囲を小学3年生までから小学6年生まで引き上げを要望する。	育児短時間勤務の対象年齢を小学校6年生までとする。	妥結
育児短時間勤務制度の適応期限、現行の「小学校4年生の始期まで」から、「小学校5年生の始期まで」に延長を要求する。	育児短時間勤務制度の適応期限、現行の「小学校4年生の始期まで」から、「小学校5年生の始期まで」に変更する。	妥結
育児休業等に関して以下のとおり要求する。 (a) 育児休業制度対象の子を小学校就学の始期までの児童に変更 (b) 所定労働時間の短縮措置等、時間外労働・深夜業の制限、子の看護休暇制度の対象の子を中学校就学の始期までの児童に変更すること。	(a) 育児休業対象の子は3才までとする。 (b) 所定労働時間の短縮措置、時間外労働・深夜業の制限および子の看護休暇制度の対象の子は小学校3年生までとする。	妥結
育児のための短時間勤務制度について子が小学校3年生を終えるまでの期間に適用を拡大する	育児のための短時間勤務制度について子が小学校3年生を終えるまでの期間に適用を拡大する	妥結
育児時短勤務の対象を「小学校3年生に達するまで」を「小学校卒業まで」と改定。	要求通り	妥結
育児短時間勤務制度の適用期間の延長	育児短時間勤務制度の適用期間の延長(3歳まで⇒小学1年生まで)	実施を検討
育児休業規定の改正	短時間勤務を小学校就学前まで、から、小学校入学後初めての夏休みの終わりまでに拡充	妥結
育児短時間勤務対象期間の延長(現行3歳までのところ、小学校3年生まで延長すること)	育児短時間勤務対象期間が小学校入学前までに延長	妥結
育児による短時間勤務者の範囲を子が小学校3年生の始期に達するまで拡大するよう要求する。	育児による短時間勤務者の範囲を子が小学校1年生の始期に達するまで拡大する	妥結
所定労働時間の短縮措置の取得期間拡充	組織全体の最終目標を「小学校卒業まで」と定め、2021春季生活闘争では4単組が要求を掲げた。交渉の結果、14単組中、1単組を除き、小学校就学以降で取得が可能となった(卒業まで1、4年生まで1、3年生まで8、2年生まで1、1年生まで3)。	妥結
育児・介護休暇の時間単位取得	育児・介護休暇の時間単位取得	妥結
看護休暇および介護休暇の時間単位取得	2021年4月より運用する	到達
介護における時短勤務について社内実態調査をおこない、対象者および希望者へ社内制度を含め、介護福祉制度の説明会を継続的におこなうこと。	要求どおり実施する。	妥結
短時間勤務利用可能期間拡大を要求	介護理由の短縮勤務制度について、利用期間を3年とする期間および回数制限(2回まで)の撤廃を実施する	妥結
介護フレックス勤務制度の適用拡大	介護フレックス対象者拡大(同居問わず2親等)期間を事由消滅までとする	到達
育児支援制度の拡充(対象となる子の年齢を小学校3年生修了時までとする)	育児支援制度の拡充(対象となる子の年齢を小学校3年生修了時までとする)	妥結
「育児時間」について、取得可能な期間を「産後休業終了後から1年間」へと適用拡大することを求めます。	育児時間の取得可能期間については、産後休業終了後から1年間とします。なお2021年6月1日実施に向けて手続きをおこないます。	妥結
育児時間を有給とすることを求める	育児時間については2021年6月から有給とする。	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
育児介護等休暇・休業制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業は、育児目的での積立休暇の利用を含め、育児関連休暇・育児休業等取得しやすい環境整備を進める。</li> <li>育児短時間勤務取得可能時期を現行の「小学1年の終了時まで」から延長することを検討。</li> </ul>	妥結
職場と家庭の両立(ワークライフバランス)の理解浸透に向けた、組合員・社員の意識醸成および具体的に考えるための機会提供	育児・介護・治療等のライフイベントと仕事の両立を支援する制度の理解・浸透を図り、制度を利用しやすい職場風土を醸成していく。	妥結
育児介護等休暇・休業制度	育児・介護休業の制度を整備するとともに、同制度が活用しやすく、スムーズな職場復帰ができる環境を整備する。	妥結
男性の育児参加について出産日を起算日とした産前産後にあたる期間の20日間は半日有給やノー残業を併用した、男性が育児参加する「育パパチャレンジ制度」を新設 育児や介護と仕事の両立支援のため、育児や介護をしながら仕事に従事する従業員が充実した様々な支援を受けられること、また育児休業や介護休業の従業員が復職前のサポート、復職後の仕事と生活の両立が出来ることを含めた「YBファミリープロジェクト」の新設	「育パパチャレンジ制度」と「YBファミリープロジェクト」は継続協議とする。	継続協議
育児関連諸制度における子の対象期間を小学校6年生修了までとする	制度のあり方全般について労使協議を行う(2件あり)	妥結
仕事と介護を両立できる仕組みづくりの実施(介護実態調査の実施、外部相談窓口の設置など)	具体的な取り組み実施に向け、21年上期内に実態調査を行いながら継続して協議を実施する。	継続協議
育児休業期間・介護休業期間の延長	育児休業・介護休業時間を3年間まで延長	妥結
ワーク・ライフ・マネジメントの推進について	3歳までの範囲で育児休職を2回まで取得することを可能とする。	妥結
育児休業制度の要件を緩和すること。(育児休業終了予定日の繰り上げを認めること)	原則1か月前までに申し出ることにより育児休業終了予定日の繰り上げを認める。	妥結
育児・介護休暇の取り組み	育児休業・介護休業など両立支援の制度化を求めるとともに、取得推進にむけて取り組んだ。また、「Let's challenge両立支援ガイドブック(2018年改訂版)」を活用し、制度の周知をはかった。	前進あり
介護休暇、介護休職の改定を要求。	介護休暇について、取得可能な日数を「要介護者が1人につき年10日」に引き上げ。介護休職について、取得可能な期間を「対象家族1人につき、通算2年間」に引き上げ。介護勤務について、取得可能な期間を「対象家族1人につき利用開始日より介護を必要とするすべての期間」介護ができるような制度に改定	妥結
育児・介護休業制度を実効あるものにするため経済保障、期間延長等の改善を図ること。	育児や介護など事情を抱える職員の働き方の選択肢として在宅勤務制度を導入。	妥結
障がいのある子を養育する場合は勤務時間を6時間とし、子が満20歳の誕生日後に最初に到達する3月まで認める	障がいのある子を養育する場合は勤務時間を6時間とし、子が満20歳の誕生日後に最初に到達する3月まで認める	妥結
<ul style="list-style-type: none"> <li>育児を行いながら勤務している職員のため、現状では就学前までと規定されている短時間勤務制度について、適用期間の拡充等、支援策を講じること。</li> <li>介護が必要な家族のいる職員が、その対応を希望する場合は、異動等について配慮するとともに、介護者が安心して介護に携われる支援策を講じること。</li> </ul>	仕事と育児の両立支援及び女性活躍の推進に資するため、育児部分休業制度について、対象となる子に「障害児であって満18歳未満の子」を加えるよう、関係規定の改正を進めているところである。	一旦交渉終了
<b>②男性の育児休業取得促進に向けた取り組み</b>		
男性の育児休業制度の周知と取得奨励の義務化	男性の育児休業制度の周知と取得奨励化	前進
ワーク・ライフ・マネジメントの推進について	配偶者の妊娠が確認された段階で、社員本人に育児に関する各種支援制度の案内をおこなうなど、プッシュ型のアプローチをおこなう仕組みづくりを2021年度中に構築する	妥結
男性の育児参加意識向上に向けた取り組みについて協議	育児を控える方々のコミュニティづくりを進めていくことを確認	到達

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
育児介護休業法の改正に伴う、出生時育児休業の制度化に向けた議論を行うこと。	組合要求通り法改正に合わせて制度設計を行う	継続協議
<b>③不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み</b>		
積立有給休暇制度に不妊治療の際も使用できるよう要求	要求どおりに妥結	妥結
積立休暇の使用単位を1日から半日単位への見直し(療養・介護・妊産婦通院・不妊治療事由に限る)	春闘要求にて、積立休暇の使用単位を1日から半日単位への見直し(療養・介護・妊産婦通院・不妊治療事由に限る)を獲得	妥結
積立年休の使用範囲の拡大	不妊治療を理由とする場合、半日単位の積立年休使用が可能となった。	妥結
積立休暇取得条件の緩和と使用目的の新設(不妊治療での取得を新設)	積立休暇取得条件の緩和と使用目的の新設(不妊治療での取得を新設)	妥結
不妊治療における休暇制度の拡充を要求	年10日の特別無給休暇を創設する	到達
不妊治療を受けながら仕事ができる環境整備を目的とし特別休暇制度の導入	既存の休暇制度の取得要件へ不妊治療を追加	妥結
不妊治療を事由とした特別休暇の新設	不妊治療を事由とした特別休暇の新設	妥結
仕事と治療の両立に向けて休暇制度を以下のとおり拡充すること。 (1)特別繰越休暇制度の要件に不妊治療事由を追加すると共に、不妊治療・定期的かつ継続し治療が必要となる私傷病については、1日単位での取得ができるようにすること。 (2)不妊治療・定期的かつ継続した治療が必要となる私傷病に対応することのできる無給の休暇制度を新設すること。	仕事と治療の両立に向けて休暇制度を以下のとおり回答する。 (1)特別繰越休暇制度において、不妊治療および悪性新生物・透析など、継続的に治療が必要となる私傷病に関しては、1日単位の取得を可能とする。 (2)貴要求には応じられない。	妥結
不妊治療休暇制度について検討すること。	特別繰り越し休暇について、不妊治療による1日単位の取得を認める。	妥結

**(12)次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進**

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
<b>①次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</b>		
法人毎に行動計画の策定期間が相違しているため、策定期間に協議を行い点検を行う。	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の内容を職員へ周知するとともに育児休業や特別休暇、年次有給休暇が取得しやすい職場環境の整備に努めることを確認した。	合意(3法人) 協議中(3法人)
次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組み推進をはかること	現在、グループ各社において、「一般事業主行動計画」を策定し、育児休業の取得推進や育児休業者の職場復帰に向けた取り組み、等を実施しているが、さらなる取り組みとして ①新規採用者や管理社員を含めた各種支援策の理解浸透、②男性の育児休業の取得推進、③「配偶者同行休職制度」の「国内同行」の適用拡大、④性別変更が認められ、戸籍変更を行った場合の社内手続の整備及び手続きの明確化等、の取り組みを推進していく。	妥結
次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を策定し、仕事と生活の調和が図れる環境整備をおこなうこと。	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに努力する。	妥結
次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画(第5期行動計画)について、進捗状況などを労使間で共有化し、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こととする。	次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画(第5期行動計画)について、進捗状況などを労使間で共有を行うこととする。特例認定マーク「プラチナくるみん」は将来的な取得を目指し検討を行うものとする。	確認

**連合登録人員 2021年(1月~12月)**

No.	構成組織	2021年登録人員				No.	構成組織	2021年登録人員					
		内 正 規	内 パート等	20時間 以上	20時間 未満			内 正 規	内 パート等	20時間 以上	20時間 未満		
1	UAゼンセン	1,803,700	769,221	1,034,479	407,047	627,432	31	全国農団労	12,895	12,854	41	41	0
2	自動車総連	798,122	765,218	32,904	32,904	0	32	全銀連合	12,273	12,273	0	0	0
3	自治労	764,600	739,021	25,579	25,579	0	33	メディア労連	9,969	9,946	23	23	0
4	電機連合	570,380	569,160	1,220	1,220	0	34	全労金	9,036	6,865	2,171	2,171	0
5	J A M	344,352	343,767	585	585	0	35	ヘルスケア労協	8,500	8,070	430	430	0
6	基幹労連	275,415	275,056	359	359	0	36	全自交労連	8,376	2,371	6,005	6,005	0
7	生保労連	238,137	222,169	15,968	15,968	0	37	森林労連	4,841	4,660	181	181	0
8	J P 労組	237,185	167,100	70,085	70,085	0	38	労済労連	4,431	3,698	733	733	0
9	日教組	218,999	217,282	1,717	1,717	0	39	労供労連	4,318	4,063	255	0	255
10	電力総連	203,605	201,946	1,659	1,659	0	40	全印刷	3,932	3,932	0	0	0
11	情報労連	192,946	163,615	29,331	29,331	0	41	自治労連	2,849	2,849	0	0	0
12	運輸労連	129,123	128,373	750	750	0	42	全国ユニオン	2,800	2,380	420	420	0
13	J E C 連合	116,794	112,527	4,267	4,267	0	43	全国競馬連合	2,567	2,567	0	0	0
14	私鉄総連	116,534	115,602	932	932	0	44	J A 連合	1,280	1,280	0	0	0
15	フード連合	108,387	98,197	10,190	9,425	765	45	港運同盟	1,200	1,200	0	0	0
16	損保労連	91,256	67,807	23,449	23,449	0	46	全造幣	768	684	84	84	0
17	J R 連合	78,435	47,932	30,503	30,153	350	小計	6,824,130	5,524,332	1,299,798	670,581	629,217	
18	国公連合	72,797	72,298	499	499	0	友好参加組織						
19	サービス連合	47,085	46,650	435	435	0	47	日建協	37,802	37,769	33	33	0
20	航空連合	46,861	46,288	573	573	0	48	日高教	5,982	5,644	338	338	0
21	海員組合	45,000	45,000	0	0	0	<b>構成組織総計</b> 6,867,914 5,567,745 1,300,169 670,952 629,217						
22	ゴム連合	44,359	44,287	72	72	0	地方連合会の現況(2020.9.30現在)						
23	交通労連	43,709	42,866	843	843	0	特別参加組織 44,873 (21地方連合会 61組合)						
24	紙パ連合	25,849	25,446	403	403	0	地域ユニオン 11,896 (47地方連合会 396組合)						
25	全電線	23,959	23,959	0	0	0	地方直加盟組織 116,485 (20地方連合会 105組合)						
26	全国ガス	23,270	22,855	415	0	415	<b>地方連合会合計</b> 173,254						
27	印刷労連	20,210	20,210	0	0	0	<b>連合登録人員数</b> <b>7,041,168</b>						
28	セラミック連合	20,206	19,923	283	283	0							
29	J R 総連	17,240	16,840	400	400	0							
30	全水道	15,580	14,025	1,555	1,555	0							



編集・発行：日本労働組合総連合会(連合)  
フェアワーク推進センター  
TEL 03-5295-0555 FAX 03-5295-0547

発行：2021年8月

デザイン・印刷：株式会社プランニング・ヴィ

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>

 [twitter.com/unionion](https://twitter.com/unionion)

 [facebook.com/jtuc.rengo](https://facebook.com/jtuc.rengo)

