

2022 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

連合は、すべての働く者の処遇改善をめざして、2010年から「職場から始めよう運動」を展開しています。

連合が2007年に「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「何から手を付けたら良いのか分からない」「先進的に取り組んでいる事例を教えて欲しい」などの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をあたってみたところ、同じ職場の非正規雇用で働く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。異なる職場での取り組みを参考にする前に、まずは同じ職場の非正規雇用で働く仲間の悩みや抱える課題にしっかり向き合い、浮き彫りになった実態に寄り添うことから始めてはどうかとの提案が、この「職場から始めよう運動」の始まりでした。

その後、2019年の連合結成30周年を機に、新たに「連合ビジョン」を策定し、『『持続可能性』と『包摂』を基底に置き、多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることがない社会』を、めざす社会像として提起しました。そして、働く上での困難さが多様化している現状を踏まえ、「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向け、「フェアワーク推進センター」の設置を決めて今日に至っています。

一方、新型コロナウイルス感染症の拡大は、わが国の社会的セーフティネットの脆弱性を露呈させ、雇用面にも大きな影響を及ぼしています。この間、増加が続いてきた非正規雇用で働く方々は、コロナ禍以降減少に転じ、2年間で約100万人の減少となりました（総務省「労働力調査」）。また、近年は毎年200万人に迫る勢いであった外国人労働者数の増加も、コロナ禍以降2年連続で大きく減速しています（厚生労働省『外国人雇用状況』の届出状況まとめ）。

今回のコロナ禍が、より弱い立場の方々に深刻な影響を与えたことからわかる通り、すべての人々の人権が尊重され、年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが平等・対等で多様性を認め合いながら公正・公平に働くことのできる「フェアワーク」を実現することは、真に待ったなしの課題であり私たち労働組合が担うべき役割でもあります。

すべての働く仲間の処遇改善、安全と安心の実現に向けて、この事例集が積極的に活用されることを期待します。ともに頑張りましょう！

2022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 ミスターマックス労働組合 パートタイマーの組織化	4
事例 2 自治労 日本年金機構職員労働組合 契約職員の仲間づくり	6
事例 3 電機連合 YEM労働組合 短期間で過半数を組織化	8
事例 4 情報労連 De-self労働組合 都市環境エンジニアリング支部 なんでも労働相談へのハラスメント相談から組織化へ	10
事例 5 損保労連 あいおいニッセイ同和損害調査労働組合 定年再雇用者の組織化	12
事例 6 JR連合 ジェイアールサービスネット岡山労働組合 非正規社員の組織化	14
●処遇改善・同一労働同一賃金	
事例 7 UAゼンセン 全プリマハム労働組合 雇用区分の改定・処遇改善	16
事例 8 自治労 八王子市臨時・非常勤職員組合 雇用年限の撤廃と処遇改善	18
事例 9 JEC連合 ADEKA労働組合 グループ全体の労働条件向上・格差是正	20
事例 10 全労金 沖縄県労働金庫労働組合 嘱託等職員の処遇改善	22
●派遣など	
事例 11 サービス連合 派遣添乗員ネットワークほか 「派遣添乗員のネットワークづくり」と「無料労働相談」	24
●若手組合員の活動	
事例 12 全印刷・東京支部ユースネットワーク 身近な戦争跡地MAPの作成	26
事例 13 自治労連・ユース対策部 プレゼン大会をオンラインで実施	27
事例 14 連合青森・青年委員会 活動全体を抜本的見直し	27
事例 15 連合岐阜・青年委員会 「私のおしごとファイル」を作成し、児童養護施設に寄贈	28
事例 16 連合滋賀・青年委員会 縄跳び動画投稿イベント「縄跳びリレー」を実施	28
事例 17 連合岡山・ユースター委員会 ハロウィンPARTYを実施	29
事例 18 連合沖縄・青年委員会 ピースフィールドワーク動画を制作	29
●連合本部の取り組み	
事例 19 連合本部 フェアワーク推進センターの取り組み	30
●参考資料	
・2022春季生活闘争および通年(2021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	32
・連合登録人員2022年(1～12月)	57



組合づくり・組合加入

UAゼンセン | ミスターマックス労働組合

パートタイマーの組織化

ミスターマックス労働組合

●組合員数：2,078名（2021年11月22日現在）

正社員:494名、常用パート(週30時間以上、社会保険加入):1,006名、一般パート(週30時間未満、社会保険未加入):578名

●ユニオン・ショップ制

●組合員範囲：副店長、係長以下(非組協定有り)

5ブロック、13エリア、62支部2分会(職場リーダー:男性65名、女性59名)

株式会社ミスターマックス・ホールディングス

●ディスカウントストア事業

●従業員数：3,547名（2021年11月22日現在）

正社員:647名、常用パート:1,086名、一般パート:1,814名

取り組み概要

(1) 背景

- 2013年、常用パート(週30時間以上勤務者)の組織拡大を試みたものの、組合員比率は40%程度で過半数組合となるまでは至らず。
- 組合員である常用パートタイマーから、組合員ではない一般パートタイマーへ、処遇が同じであることに不満の声が上がっていた。
- 会社との関係は良好であったが、パートタイマーの増加に加え上部団体(UAゼンセン)を通じて外部団体による第二組合の結成などの話を聞き、組織防衛のためにも過半数組合となるべく組織拡大を会社に申し出たところ快諾。
- 会社の公認を得たことにより、組合員要件拡大による加入活動もスムーズに取り組むことができた。

(2) 経過

●2020年10月8日

第32回定期中央大会にて組織決定

- 週20時間未満の一般パート拡大取組方針を確認
- 組合費：基本賃金の2% (12カ月)

正社員・常用パート・一般パートの全雇用形態同一

常用パート組合員の中には、年末年始の加給などについて、非組合員である一般パートタイマーと分けることができず不満が積もっていたみたい。そのような中での拡大に、常用パートの皆さんにも理解を得ることができたんだって!



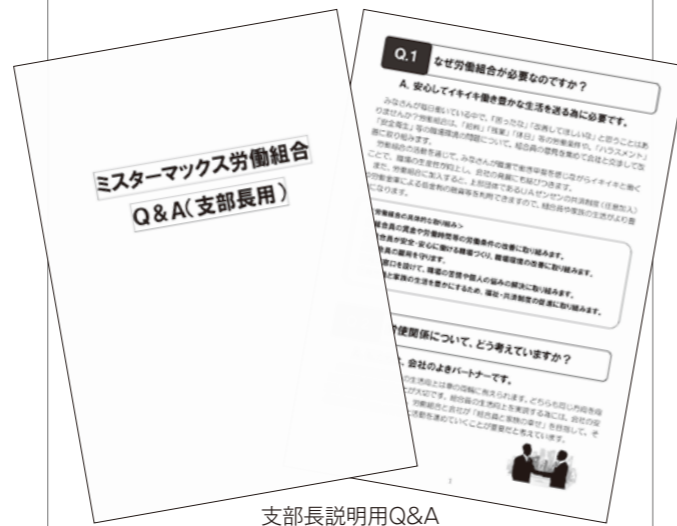
●2021年1月14日

支部長会議(2~3回/年)にて、加入活動マニュアルの説明

加入説明会の概要・流れについて確認。

●毎月

中央執行委員会の多くの時間を使い機材の見直し、支部長会議で出た意見を取り入れながら修正を繰り返した。



支部長説明用Q&A

「雇用の確保にメリットはあるのか」など、組合活動の本質についてまで議論がおよんだそうだよ!

●2021年5月末

加入説明会用の動画制作

2013年の常用パート加入説明会では、同じ資料を用いても説明にばらつきが生じたことを踏まえ、委員長からのメッセージ動画を制作して対応。



動画のワンシーン

動画を利用することによって、各支部の加入説明会における説明の過不足を防ぐ狙いもあったんだって!



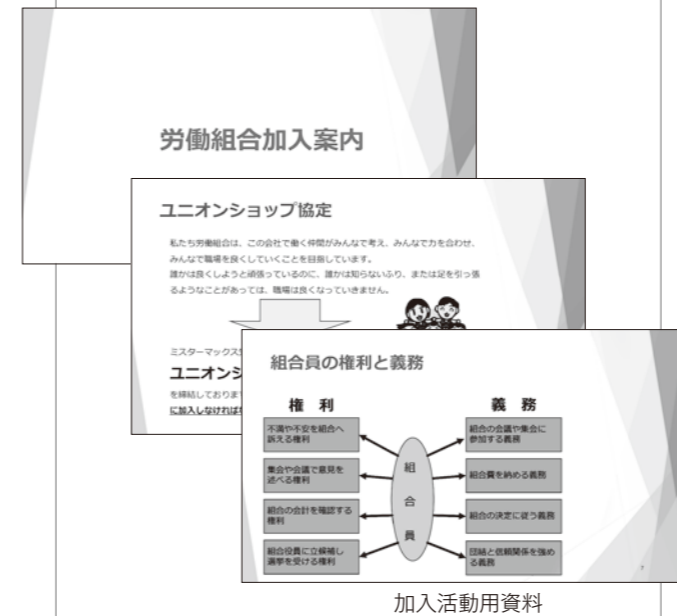
●2021年6月11日

支部長会議にて具体的な加入活動案内

●2021年6月中旬~7月末

支部長を中心に支部内の加入説明会を実施

各支部休憩時間を利用して2~3人程度の加入活動を繰り返し実施。

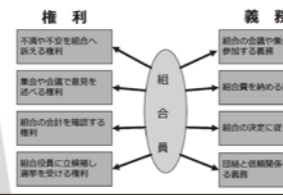


労働組合加入案内

ユニオンショップ協定

私たちは労働組合は、この会社で働く仲間みんなとて考え、みんなで作る会社。みんなが働くことを目指しています。誰かがよくしようと頑張っているのに、誰か知らぬ間に、または定例でやるようなことがあっても、職場はよくなくなっていきます。

組合員の権利と義務



加入活動用資料

説明会終了後に質問箱を設置して、聞きたくても聞けなかったことについての質問を受ける期間を設けたことで、一緒に考える雰囲気を伝えられたよ!



当事者の声



組合員

- 組合費に見合うメリットを感じない。
- 共済制度に魅力を感じる。
- 今後の活動に期待。



執行部(一般パート支部長)

●労働組合のレクリエーションに参加したことをきっかけに、組合活動へ興味を持った。今まで正社員がやっていた支部長が常用パートの私に務まるのか不安だったが、いろいろな情報や知識も得られ引き受けて良かったと思っている。パート組合員も増えてきたので今後、私と同じようにパートの組合役員が増加していくと嬉しい。



会社

●健全な労使関係を築くことに関しては協力していきたい。(説明用DVDの製作にも総務係長の協力を得た)



社長からのメッセージ

●2021年8月23日

ユニオン・ショップ協定締結

約83%の加入を受け、会社と一般パート社員とのユニオン・ショップ協定を締結。



新協定締結のニュースを伝える壁新聞(壁新聞は月に2回発行)

ココ知っとこ



これまで正社員と常用パート社員のための労働組合(ユニオン・ショップ協定)だったけど、一般パート社員数の増加をきっかけとして、労働組合への加入呼びかけを決意したんだって!これまで、従業員の過半数を組織できていなかったけど、一般パート社員の組織拡大を行ったことで、従業員代表となったんだよ!



コロナ禍における影響や対策

コロナ禍での加入説明を実施するにあたり、どうすれば「密」にならずに短時間で要点を絞って伝え、理解してもらえるかを執行部内で検討した結果、動画を作成し各支部でポータブルDVDにて視聴してもらうことにした。

今後の課題



- 1月に実施した支部長会議で、組織拡大後の問題点についてヒアリングしたところ、まだ労働組合に加入した認識(メリット)を感じていないとの意見が複数あった。
- コロナ禍でレクリエーションや行事の案内がほとんど実施できていないため、今後は共済の推進や労働条件闘争での処遇改善により労働組合に入って良かったと思ってもらえるよう努める。



自治労 | 日本年金機構職員労働組合

契約職員の仲間づくり

日本年金機構職員労働組合(ねんきん機構労組)

●組合員数：約6,400名 (2022年2月現在)

正規職員：約4,400名、契約職員(有期雇用※5年・無期雇用)：約2,000名

●オープン・シヨップ制

日本年金機構

●公的年金制度の運営

●職員数：約22,600名 (2022年2月現在)

正規職員：約11,000名、契約職員(有期雇用※5年・無期雇用)：約11,600名

取り組み概要

(1) 背景

- 日本年金機構設立(2010年1月)前の2009年11月に正規・非正規を問わずすべての労働者の結集をめざし「日本年金機構職員労働組合(ねんきん機構労組)」を結成。
- 機構発足時は契約職員の雇用契約期間や更新回数に上限(5年・4回)があり、処遇・労働条件についても正規職員と大きな格差があるなど多くの不満や不安の声があった。
- 日本年金機構では、正規職員を上回る数の契約職員が「年金相談」「届書の審査・入力」など重要な基幹業務を全国各地の年金事務所等で担っている。
- 組織改編や年金制度改正などで、職員一人ひとりの業務量が増加するなか、契約職員にかかる役割と責任も増大。年金制度を支える日本年金機構にとって契約職員は欠かせない存在となっている。

(2) 経過

- 2009年11月
ねんきん機構労組を結成
- 2011年1月
正規職員登用制度の導入
有期雇用契約職員のモチベーションの向上や人材の有効活用、安定的な雇用確保を求めてきたなかで、正規職員登用制度が導入される。

●2011年9月

ねんきん機構労組契約職員部会の設立

安定的雇用の実現や、処遇・労働条件の向上など、契約職員の仲間が抱える諸課題の改善・解決にむけ、主体的な取り組みをすすめるために契約職員部会を設立。

日本年金機構は、国(厚生労働大臣)から権限を委任された業務を行っている関係で、雇用できる職員の上限が決まっているんだ。そんな状況のなか、欠かせない存在となっている契約職員の方の労働条件を改善したいという思いで設立されたんだって!

●2015年1月

有期雇用契約職員の無期転換試験制度の創設

設立当初から強く求めてきた無期転換制度が創設される。

●2016年4月

無期転換契約職員の定年再雇用制度の実現

65歳までの継続雇用と処遇等が示される。

●2018年6月

すべての契約職員に一時金支給の実現

長年要求してきた一時金支給が実現。

●2020年4月

休暇制度等の改善

- ライフサポート休暇(連続休暇取得制度)：2日→3日
- 服喪休暇の範囲：正規職員と同一
- 結婚休暇の取得期間：結婚した日後1カ月→6カ月

●2020年6月

一時金大幅引き上げ

職種により、最大で正規職員と同じ支給月数に。

有期雇用契約職員の無期転換試験廃止

2018年度以降採用者から、通算5年経過で全員無期転換可能へ。

長年の取り組みが実り、採用から通算5年経過で全員無期転換が可能になったよ!でも5年経つ前に雇止めの可能性もあるから、更なる取り組みをすすめているんだ。

●2021年3月

契約職員組合員と機構本部との意見交換

契約職員組合員対象のアンケートを事前に実施し、その内容をもとに意見交換を行っている。

【契約職員部会 通年の取り組み】

総会

1年間の取り組み総括、次年度の活動方針の策定。

学習交流集会

労働組合の重要性を学習するとともに討論・交流を通じて、運動を活性化。



交流の様子を伝える機関紙「FLORA CLUB」

対策会議

中央執行部、各(県)支部代表者、契約職員部会の三者による、有期雇用問題等の対応協議と取り組みの意思統一。

有期雇用契約職員の雇用等および同一労働同一賃金に関する団体交渉

円滑な業務運営に資する体制づくり、有期雇用契約職員の雇い止め回避にむけた対応、休暇制度改善にむけた考え方などについて労使で協議。

「仲間づくり」

上部団体である社保労連の組織拡大専門員と協力し、全国で加入説明会を開催。また、運営委員も基本組織と連携しながら、着実に組織拡大をすすめている。

「集まり話し合う場(座談会)」

全国の契約職員の仲間が、それぞれの職場で開催できるよう、部会では座談会開催のための事前準備の手順や、当日の段取りなどまとめた「座談会の手引き」を作成。同じ思いや悩みを持った仲間がいることに気づき、みんなの声をカタチにするために、話し合う取り組みをすすめている。

ココ知っとこ

契約職員部会は「仲間づくり」と「集まり話し合う場(座談会)」の開催が運動の柱!契約職員の安定的雇用の実現、処遇・労働条件の向上、働きやすい職場環境の構築に向け、積極的な取り組みをすすめているんだよ。

今後の課題

- 同一職種の業務内容における処遇差の解消
- 継続勤務年数に応じた賃金体系の確立
- 賃金の増額
- 諸手当の改善
- 退職金支給の実現
- 休暇制度の見直し



座談会の手引きは、内容が丁寧に詳しく記載されているよ!Q&Aなどのページもあり、テーマ設定や参加人数、会場の確保の方法などもあり、初めて座談会を開催する人でも分かりやすい内容になっているんだ。契約職員の仲間が自ら動いている証拠だね。

座談会の手引き

当事者の声

- 組合員(契約職員)**
 - 研修もなく配属され、職員への質問もしづらいなかで、契約職員組合員がサポートしてくれて本当に嬉しかった。
 - 労働組合が他の事務所の人との「集まり話し合う場」をつくってくれてありがたい。
 - 誰かがやってくれるだろうでは何も変わらない。無理だといわれていた一時金も勝ち取ってきた。契約職員から声をあげていく。
- 執行部**
 - 契約職員は特に「職場を変えたい」「仲間の輪を拡げたい」という思いが強い。その思いがこの間の権利獲得や組織拡大につながっている。契約職員部会とともに安定的雇用の実現と処遇労働条件の向上を求めている。
- 使用者**
 - 職員の健康管理、働きやすい職場づくりが非常に大事であり、そのなかで一人ひとりの職員が組織として一体感をもてるような職場づくりをすすめていきたい。労組からも意見をいただきながら、労使でいろいろな課題に対して前向きに検討をすすめて改善していきたいと考えているので、協力をお願いしたい。

コロナ禍における影響や対策

- 「仲間づくり」のための加入説明会や「集まり話し合う場(座談会)」の開催がしづらい状況であるが、身近な職場単位での実施や少人数・短時間で行うなど、みんなで知恵を出し合い、工夫しながら取り組んでいる。
- 説明会や座談会を延期とした場合にも、状況が落ち着いた時にすぐ開催できるよう、準備をすすめている。



電機連合 | YEM労働組合

短期間で過半数を組織化

YEM労働組合

●組合員数：1,403名（2022年4月現在）

正社員:855名、契約社員:481名、パートタイム社員:67名

●オープン・ショップ制

安川マニュファクチャリング株式会社

●電機機械器具製造業

●従業員数：1,755名（2022年4月現在）

正社員:951名、契約社員:654名、パートタイム社員:150名

取り組み概要

(1) 背景

- 職場は九州・関東に7カ所あり、製造する製品は事業所によって違うため、勤務する従業員の雇用形態や働き方は様々。従業員側は職場に不満や問題があってもどこに話せばいいのかわからない、会社側は従業員に共有したい情報があっても効果的な伝え方がわからないと、労使ともに課題認識を抱える。
- 親会社である安川電機の労働組合・安川電機労働組合としてもグループ企業でものづくりを担っている安川マニュファクチャリングに労働組合がないことは、企業業績にも影響があると考え組織化のアプローチを行った。
- こうした双方の思いから、安川マニュファクチャリングの従業員と安川電機労働組合が組織化の意見交換を重ねた。

ココ知っとこ



ニュースと一緒に手渡した「加入届・意向確認書」には、加入の可否だけでなく、その理由や意見を記入するようお願いした。記入してもらった内容は未加入者へのアプローチだけでなく、情報共有としてニュースにも掲載。従業員のそれぞれの気持ちを大切にしたい、職場を超えて同じ会社で働く仲間として団結したいという、準備委員のメンバーの思いが伝わるね。

YEM労働組合のビジョンは、3つの“ピース”（結束・笑顔・幸せ）！これはジグソーパズルからヒントを得たんだって。ジグソーパズルピースは1つ1つ色々な形をしているけど、つなげれば1つの形をつくるよね。職場には色々な人がいる、それでもつなげて1つに結束し、みんなが笑顔で幸せになれる職場をつくりたいという思いでこのビジョンを定めたよ。短期間での取り組みに関わらず、組合結成時に8割近くが加入していたのは、こうした準備委員のメンバーの気持ちが伝わった結果だね。

(2) 経過

●2020年12月

安川電機労働組合との意見交換

組合活動についての知識や理解を深め、より働きやすい職場にするには組合が必要だと決断。

●2021年7月9日

各事業所の発起人12名で結成準備委員会を結成

●2021年9月15日

組合加入活動の開始

全従業員の賛同をめざし、「結成準備委員会ニュース」を計5回発行。ニュースは毎号印刷し、それぞれの事業所で準備委員のメンバーが直接手渡し！事業所によって雇用形態や働き方が違うから、支部ごとに工夫して加入活動に取り組んだよ。職場集会を開いたり、少人数での加入勧誘活動をしたり、「自分を信じてほしい」と説得して加入してくれたケースも。加入者が同僚に加入を働きかけてくれたこともあったよ。準備委員のメンバーは職場でとても信頼されているんだね。



準備委員会ニュース (第1号・第2号)



加入届・意向確認書

ニュースの第1号では、組合結成に向けた準備の案内とともに、会社も応援してくれていることを書いて、安心して加入できることをアピール！第2号では、組合とはなにか・どんな活動をするのかなどを説明し、加入届・意向確認書と一緒に配布したよ。



●2021年11月30日

加入者1,000人突破、過半数を獲得！

●2022年1月21日

YEM労働組合結成大会 (加入率77%)

- 組合費:正社員 月給の1.4%、契約社員 月給の0.9%、パート社員 月給の0.9%
- 組合体制:本部と4支部(八幡西・八幡東・行橋・関東)を設置。本部は中央執行委員長を含め執行委員が4名・会計監査2名・書記1名、各支部の執行委員長は本部の執行委員が兼任(全員非専従)。

●2022年2月1日

YGU(安川グループユニオン)加盟承認

●2022年4月1日

電機連合加盟承認

2022年春に初めての春闘。適宜、機関紙で組合員に交渉状況などを情報提供したよ。組合費の分を勝ち取りたいという気持ちから、要求のキーはベースアップ！安川電機労働組合からはグループの方針など情報提供などの心強い支援もあったよ。



当事者の声



組合員

- 労働組合の有無は会社において非常に重要だと思うので、組合結成に賛同する。
- 今後の活動に期待。より良い職場にしていこう。
- 現場の意見をしっかりと会社へ伝え交渉してほしい。
- 賃金、福利厚生など処遇改善を特に期待している。



執行部

- 準備委員会として集まった当初は、組合が必要だと感じている人もいれば、いまだ組合が必要なのかという懐疑的な意見を持った人もいたが、お互いや安川電機労働組合とも話す中で、職場をより良くするには組合が必要という気持ちが固まっていた。
- 加入活動が難航した支部もあったが、職場で一人ひとりと丁寧に対話を重ね、個々人の気持ちや疑問などに応えていくうちに、少しずつ加入してくれるようになった。
- まだ組合が発足して半年。初の春闘も終わったところだが、まだ継続している協議もある。特にユニオン・ショップ協定の締結については、職場には様々な雇用形態で働く人がおり加入しない理由もそれぞれあるため、慎重な検討が必要と考えている。多くの人に賛同してもらえよう加入活動にさらに取り組み、職場の皆で笑顔ある幸せな職場をつくっていききたい。



会社

- 組合設立にあたって、非常に短期間で過半数を超える加入者を組織できたことは、組合に対する期待の表れだと思っている。この期待にどのように応えていかを労使間で真摯に議論し、働きやすい環境をお互いにめざしたい。



春闘に関するニュース (機関紙第4号・第5号)

要求にあたっては事前に組合員にアンケートを実施。アンケートにあった要望「会社からの誕生日祝に支給される図書カードをQUOカードに変更してほしい」は今回の春闘で実現！小さい声でも聴いて実現させるって大事だね。希望した人からは、「やったね！これでコンビニで使える！」と喜びの声があったんだって。



結成大会の様子、皆でガンバロー！左から、古賀中央執行委員(行橋支部長)、野村中央書記長(八幡東支部長)、柴田中央執行委員長(八幡西支部長)、河野中央副執行委員長(関東支部長)

コロナ禍における影響や対策

コロナ禍により、リモート会議が当たり前となり、準備委員会より現在まで、リアルで集結出来たのは結成大会だけだった。結成大会では、皆で結成を祝ったことを喜びとともに、改めてリアルでのふれあいや意見交換の重要性を感じたので、まだまだ先行きの見えない状況だが、人とのふれあいを大切に活動をしていきたい。

今後の課題

- 労働協約やユニオン・ショップ協定の締結
- 加入活動のさらなる取り組み





情報労連 | De-self労働組合 都市環境エンジニアリング支部

なんでも労働相談へのハラスメント相談から組織化へ

De-self労働組合 都市環境エンジニアリング支部

- 組合員数：非公開（2022年7月現在）
- ドライバー正社員・現場作業員以外正社員：非公開、現場作業員：非公開、契約社員：非公開
- オープン・ショップ制
- 組合費：ドライバー正社員・現場作業員以外正社員3,000円、現場作業員2,000円、契約社員1,000円

株式会社都市環境エンジニアリング

- 一般廃棄物・産業廃棄物の収集運搬および関連事業
- 従業員数：272名（2021年6月現在）
- 正社員：242名、契約社員：4名、アルバイト・パート：26名

取り組み概要

- (1) 背景**
- 上司からのハラスメント対応について悩み、連合東京へ相談。
 - ハラスメントだけでなく、サービス残業など職場における多数の問題が発覚。（★参照）
 - 問題解決のために、労働組合結成を決意。

(2) 経過

- 2021年1月25日
職場でのハラスメントについて連合東京へ電話にて相談
- 2021年1月28日
有志で連合東京を訪問し、職場の問題解決に向けて労働組合結成を決意
- 2021年2月16日
労働組合結成に向け、学習会を開催
労働組合の結成および産別加盟などについて意識合わせ

労働組合について1から勉強してもらったよ！いかに働きやすい職場を作るか、自身で改善する活動であることを理解してもらったうえで、結成にむけて動き出したんだって！

- 2021年3月24日
結成に賛同する主要メンバーとともに結成準備委員会を立ち上げ、当面の間連合ユニオン東京へ加入を確認

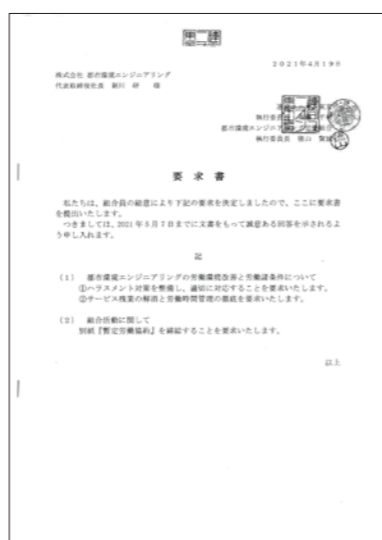
- 2021年3月31日
第2回結成準備委員会を開催し、結成大会日時、規約等を確認

- 2021年4月7日
第3回結成準備委員会にて、大会議案書、要求内容、今後のスケジュール等を確認（以降適宜結成準備委員会を開催）

- 2021年4月17日
都市環境エンジニアリング労働組合結成大会を開催

結成大会には、発起人だけでなく結成を聞きつけた従業員も駆けつけてくれたんだって！

- 2021年4月22日
4月19日に結成通知を手持ちするも社長は受け取らず、その場でアポイントをとり、改めて、結成通知を手渡すと同時に要求書と団体交渉申入書を手交



- 2021年4月26日
第1回執行委員会を開催（以降適宜執行委員会を開催）

- 2021年5月20日
第1回目の団体交渉を実施
組合側は委員長、副委員長、書記長、連合ユニオン東京から3名の計6名、会社側は3名出席。（以降適宜団体交渉を実施）

- 2021年5月28日
第1回目の団体交渉を受け、会社から回答

- 2021年7月13日
第2回団体交渉を受けてのユニオンの考えを書面に通知
 - ・始業時の打刻→15分前
 - ・過去分残業代→遡及する対象等について会社より提示を要求
 - ・ハラスメント対応→具体的な処分や対応の検討を要求

- 2021年7月28日～
会社側とユニオン事務局にて断続的に次回の団体交渉に向けた打ち合わせを行い、以下3点について確認
 - ・始業前の打刻→10分前まで認める
 - ・未払い残業代→2020年10月1日から2021年9月30日までの間について、対象作業は始業前16分以上（協定書では15分以上に修正）20分以下まで支払う
 - ・ハラスメントへの対応→労使で再発防止対策を書面にて取り交わす方向で調整する

労働組合が会社と交渉したことによって、ハラスメントへの対応や未払い賃金の支払いなどの取り組み成果がすぐに表れたよ！

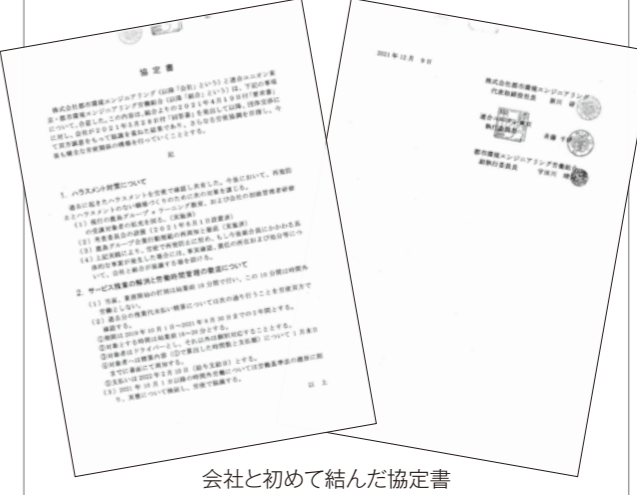
- 2021年10月14日
第5回執行委員会にて、会社とユニオン事務局の協議内容について確認

- 2021年11月1日
第6回執行委員会にて以下について協議
 - ・委員長の退任と退会を確認
 - ・過去分残業代とハラスメント対応について
 - ・定期大会の開催について
 - ・産別への加盟について

- 2021年11月25日
第8回執行委員会
 - ・過去分残業代とハラスメント対応→調印に向けて
 - ・定期大会について→議案書の検討
 - ・産別加盟について→De-self労働組合加盟での提起確認
 - ・共済について→De-self労働組合共済加入の提起確認

ココ知っとこ 業務上PCを使用することが少ないため、会社との連携やニュースの作成など事務局を設けて対応したよ。会社側は各所長への連絡を行っているものの、所長の対応次第で事業所内への連絡に濃淡が発生。指揮系統に問題があるためその改善を促すことに苦慮しているんだって。

- 2021年12月9日
協定書を締結



- 2021年12月10日
第2回定期大会を開催
情報労連 D-self労働組合 都市環境エンジニアリング支部として活動を開始

アレ？ハラスメント以外にも、色々な問題が出てきたよ！

★【職場における多数の問題】

アレ？	職場の現状
アレ？36協定ってなに？	主に事業場毎に36協定を結んでいるが、従業員代表の選出方法に問題アリ！誰が従業員代表かも知られていない！
アレ？就業規則ってみんな見ることが出来る？	本社は就業規則を各事業場に配布しているというけれど、実際見たことがある人はいないし、見せてもくれない！
アレ？始業時間の15分前に準備するけど、これって業務じゃないの？	始業時間前に準備が必要なのにもかかわらず、その時間は勤務時間に含まれていない！
アレ？スタッドレスタイヤを装着してくれないのはどの会社も同じ？	大雪の降った日、ノーマルタイヤで行けるところまで行けという業務指示により結果事故が発生！
アレ？あの人、あんなに評価が高かったっけ？	低賃金にもかかわらず、上司のさじ加減で昇給が決定！入館証を無くしたことで最低ランク評価を受けるのに、ほかの人は2度無くしても評価は高い！

今後の課題

- 拠点数が多く、かつ人事異動も少ないため、従業員同士の交流が少なく、加入拡大や組合結成の周知などに工夫が必要



損保労連 | あいおいニッセイ同和損害調査労働組合

定年再雇用者の組織化

あいおいニッセイ同和損害調査労働組合

●組合員数：660名（2022年4月現在）

技術社員*1: 644名、技術キャリア社員*2: 16名

●オープン・ショップ制

●組合員範囲：全従業員（管理職など一部除く）

※1 技術社員は自動車事故に対して事故原因や損傷状況を調べて保険金の支払い額を算定する専門職

※2 技術キャリア社員は定年再雇用者

あいおいニッセイ同和損害調査株式会社

●保険金支払いに必要な各種調査

●従業員数：約1,210名（2022年4月現在）

技術社員・事務社員：約810名、契約社員・技術キャリア社員・事務キャリア社員：約400名

取り組み概要

(1) 背景

- もともと組合は技術社員のみで構成しており、定年再雇用となっても定年とともに組合から脱退。組合員の年齢層は高く中高年が全体の約6割を占めるため、今後も組合員の減少は必然。
- このままでは過半数代表組合が維持できない、組合の活動も縮小してしまう、さらには職場の一体感も失われてしまうとの強い危機感のもと、上部団体（損保労連）の支援も後押しとなり、今後再雇用社員が増えていくことを踏まえて、まずは新しく定年再雇用となる技術キャリア社員を中心に組織化に向けて取り組むことを決意。



損保労連 組織拡大勉強会・情報交換会の様子

損保労連では、グループ労組および単組において主体的に組織拡大の取り組みがすすめられるよう、定期的に勉強会・情報交換会を実施するとともに、組織拡大のために必要な各種ツールの提供などの支援を行っているよ!



(2) 経過

●2019年9月

課題解消に向けた今後の取り組みについて上部団体に相談

技術キャリア社員（定年再雇用者）の組織化に向けて、まず損保労連に、会社との協議の仕方、組合員に対するアプローチ方法、取り組みのスケジュール等について相談。その後、連合にも相談。

●2019年11月

労働組合に求める声・ニーズの把握

- 技術キャリア社員の生の声を聴くことから開始。
- 組合費の負担に対するネガティブな声がある一方、高齢期における労働環境面の改善や他の組合員との交流を求めるなどといった組織化に前向きな声が入る。

●2020年2月～2021年8月

説明会の実施(3回)

事前の同意形成が重要であると考え、今後定年を迎える50代を中心に、組合員へ丁寧に説明。

●2021年9月

規約改定・大会決議

社員区分ごとに組合費水準を決定。

もともと組合員範囲は社員区分に関わらず全社員となっていたけど、組合費など詳細が定まっていなかったんだ。

今後の組織拡大を踏まえて、技術キャリア社員だけでなく全社員区分において、組合費など具体的な内容を定めたよ!



●2022年4月～

定年再雇用として「技術キャリア社員」となった場合は、原則、資格継続に。

2022年4月に技術キャリア社員となった27名のうち、14名が加入。

ココ知っとこ



定年時にお手紙を添えて加入継続の意思を確認しているんだって。できるだけ同じ職場の執行部から個別に対応すること、お手紙とで気持ちが伝わるね。

技術社員は、修理方法をはじめ自動車に関する様々な知識が求められるから、みんな技術向上に強い意識を持ち、先輩など他の人との情報交換を欲しているよ。
一方で、個々人で仕事にあたるし外出も多いため職場においてコミュニケーションが取りにくい状況だから、組合の行事や集まりは、先輩にアドバイスを求めたり情報交換できる良い機会と捉えられているんだ。
こうした組合員のニーズを踏まえ、組合はエリアごとに分会を開催し、職場や世代を超えた技術の向上や伝承に向けて責任感をもって対応しているんだって!



先輩から後輩へ指導する様子



今後の課題



- 技術キャリア社員の加入率向上（未加入者への取り組み）
- その他社員区分の従業員の組織化



定年再雇用者へのお手紙

当事者の声



組合員

(技術社員)
●定年再雇用後も組合員でいられるので安心する。



(技術キャリア社員)

●定年後も組合活動を通じて、他の人と交流しやすくなるので嬉しい。



執行部

●当初は組合の存続性への危機感が強かったが、取り組みを進めるにあたって「何のために組合があるのか」と組合の必要性や意義について改めて考える機会となった。

●技術キャリア社員だけでなく現役の組合員にも、理解と納得を十分に得られるよう丁寧に説明を行った。



上部団体(損保労連)

●過半数代表組合の維持に向けて、引き続き、未加入組合員の組織化について、単組と密に連携し取り組みをすすめていきたい。

コロナ禍における影響や対策

- 組織化に向けた組合員説明会の実施遅延
- 会議やレク活動をオンラインで開催





JR連合 | ジェイアールサービスネット岡山労働組合

非正規社員の組織化

ジェイアールサービスネット岡山労働組合

●組合員数：366名（2022年4月1日現在）

正社員:95名、契約社員:38名、嘱託社員:9名、パート社員A:137名、パート社員B:85名、特定パート社員2名

- ユニオン・ショップ制
- パート社員C、学生・アルバイト社員以外の全従業員

株式会社ジェイアールサービスネット岡山

- JR西日本岡山支社エリア駅構内等の店舗開発・運営・自動販売機等
- 岡山県内と広島県の一部地域に全45店舗（直営店舗）
- 従業員数：640名（2022年4月1日現在）

正社員:96名、契約社員:38名、嘱託社員:11名、パート社員A:137名、パート社員B:85名、パート社員C（特定パート社員2名含む）:131名、学生・アルバイト社員:142名

取り組み概要

(1) 背景

- (株)セブン-イレブン・ジャパンとの業務提携(2014年)による店舗数の増加に伴い、非正規(短時間)社員が急速に増加。一方、正規社員の組合員は減少傾向に。職場の声をより深く深く吸い上げ労働組合の役割を發揮するためには組合員範囲の拡大をすることが肝要。
- 「働く従業員は全て同じ仲間」という観点から、雇用形態を問わない労働条件の維持・向上、各種手当や福利厚生改善のための組合員の拡大は業務提携(2014年)から課題であったものの、ユニオン・ショップ協定にこだわり慎重に体制を整備。

(2) 経過

- 2018年10月18日
第20回定期大会にて非正規(短時間)社員を組合員化することを確認
- 2019年1月17日
臨時委員会を開催し、組合員の範囲の改正(社員・契約社員は継続)により新たにパート社員(A・B)を組合員として取り扱うことを承認、組合規約(組合費)の改正。

●2019年1月18日

- 書面「組合員の範囲の改正について」を会社へ提出
- ユニオン・ショップ協定の締結
- 対象者へ書面で「組合員化拡大」について周知

対象となる非正規社員には広報紙「NET NEWS岡山」を通じて伝えたよ。全80店舗で働く仲間一人ひとりに店長(組合員)が中心となって配布したんだ。組合への加入届は執行部(9名)が各店舗を回って対応。日常の組合活動においても執行部が直接組合員と向き合い、対話することが職場の実態を把握することにつながるという強い思いから、執行部は全地域、多業種を意識して配置しているよ。「働く従業員は全て同じ仲間」という組合の本気の取り組みが伝わってくるね!



●2019年4月1日～
組合員範囲の拡大

●2020年～春季生活闘争における要求と成果

- 休業手当の支給を60%から100%に
- 賃金引上げ
- 健康診断オプション費用の増額など

春季生活闘争における労働条件改善に向けた要求は当然だけど、コロナ禍における最も重要な要求項目として雇用確保を掲げたよ。「雇止めは絶対にさせない」と労使間で確認し雇用を守ることができたよ。

【雇用区分の概要と組合員後に改善された労働条件(各種制度)の概要】

項目/雇用区分	社員	契約社員	嘱託社員	パート社員A	パート社員B	特定パート社員(現パートC)
労働時間	8H/日	8H/日	8H/日	160H以上/月	120H以上~159H未満/月	120H上限/月
主な業務内容	業務全般・店舗管理(店長)	事務作業・店長補助(副店長)	店頭販売他	店頭販売他	店頭販売他	店頭販売他
その他	—	・エリア限定の異動あり ・社員登用制度(年1回)	—	契約社員登用制度(年2回)		—
時間外手当	1.30	1.30	1.30	1.25 → 1.30		—
休業手当	80/100	60/100 → 100/100				—
年末年始手当	1/1、1/2 3,000円	1/1、1/2 3,000円	1/1、1/2 3,000円	12/31~1/3別途指示		—
	→ 12/31~1/2 (7.5H以上3,000円、5H以上2,000円、5H未満1,000円)					
有給・無給休暇※抜粋	結婚・忌引	対象	対象	対象	対象外 → 対象	—
	病欠休職	対象	対象	対象	対象外 → 対象	—
	生理休暇	対象	対象	対象	対象外 → 対象	—
	年休	採用時に10日	採用時に10日	採用時に10日	労基法に基づき付与	
	(保存休暇)	(対象)	(対象)	(対象)	対象外 → 対象	—

※有給・無給休暇については原則、社員と同一。

ココ知っとこ

執行部は職場で働く組合員の声を何よりも重要視したいという思いで活動しているよ。組合員の小さな声にも寄り添い丁寧に対応している結果のひとつとしては、全店舗の休憩室へのウォーターサーバーの設置や社割制度(食事のトッピング無料など)があるよ。パート組合員からの希望する声に応じて、会社と交渉の結果、導入されたんだ。執行部は職場で働くすべての人が「この会社に入社してよかった!」と思い、働き続けられるために労働組合の役割を果たしたいと心がけているんだよ。

当事者の声

- 組合員**
 - 雇用を守られたことで安心して生活することができている。
 - 各種手当がついてよかった。さらなる賃金改善を願う。
- 執行部**
 - 労働条件や職場環境の改善を進めるため、組合員の声をもっと聞いていきたい。
- 会社**
 - 事業の発展に向け従業員の安定的な雇用確保や従業員の働きがい向上に労使一体となって引き続き取り組みたい。

今後の課題

- 組合員同士のコミュニケーションの場として、レクリエーション活動の再開を検討
- 底上げを意識した賃金(時給単価)の改善

コロナ禍前の職場のレクリエーションにて

コロナ禍における影響や対策

コロナ禍において、開発したばかりの「桃サワー」が売れ残りの危機に直面。JR連合グループが一丸となって「ふれあいキャンペーン」を実施し、JR連合に加盟する組合員に購入をよびかけ、即完売となった。会社の垣根を超えJR連合の連帯により、コロナ禍の苦境を乗り越えた取り組みのひとつ。同商品は現在「CHU-HIシリーズ」としてお土産の主力商品になっている。

CHU-HIシリーズ(岡山駅にて)

UAゼンセン | 全プリマハム労働組合

雇用区分の改定・処遇改善

全プリマハム労働組合

●組合員数：1,193名（2022年2月現在）

全国社員：646名、勤務地限定社員：193名、シニアパートナー：18名、定時パートナー：265名、シニア定時パートナー：60名、パートタイマー：6名、シニアパートタイマー：5名

●ユニオン・ショップ制：全国社員・勤務地限定社員・シニアパートナー・定時パートナー・シニア定時パートナー（管理職等一部除く）

●オープン・ショップ制：パートタイマー・シニアパートタイマー

プリマハム株式会社

●ハム・ソーセージ、食肉及び加工食品の製造販売

●従業員数：1,921名（2022年2月現在）

社員（全国・勤務地限定）：1,095名、シニアパートナー：18名、定時パートナー：265名、シニア定時パートナー：60名、パートタイマー：80名、シニアパートタイマー：5名、他（シニアスペシャリスト・嘱託・技能実習生など）

取り組み概要

(1) 背景

- 同一労働同一賃金など法改正を見据え、雇用区分間における待遇差の解消が必要。
- 雇用区分は多数あり、働き方など実態にあわせた見直しも不可欠。
- すべての従業員が納得感をもって働ける環境にしたい。

(2) 経過

●2018年4月24日	2020年4月1日の法改正に向けて労使で協議開始
●2018年5月17日	雇用区分改定について労使で協議開始
●2018年12月18日	雇用区分ごとの処遇差の実態確認と今後の対応案について、労使で確認し協議開始

●2019年2月20日
第131回中央委員会にて、雇用区分の改定について議案審議、2019年4月1日改定で可決

●2019年4月1日
社員区分の改定（★参照）

●2019年11月13日
第133回中央委員会にて、同一労働同一賃金に向けた福利厚生面での改定案を議案審議、2020年4月1日改定で可決

●2020年2月19日
第134回中央委員会にて、同一労働同一賃金に向けた、賃金や各種手当の改定について議案審議。一部継続協議とする事を付して、2020年4月1日改定で可決

●2020年4月1日
賃金や各種手当、休暇や福利厚生など各種制度の改定

ココ知っとこ



まずは社員区分の改定を行った上で、各種制度における雇用区分間の待遇差の見直しをするという順序で対応。同一労働同一賃金の観点から、不合理であると認められる制度の改定案について会社と協議を進めた。改定案の中には、一部手当の廃止や減額もあったことから、各支部の執行委員会や職場集会所での意見も取り入れることによって、各中央委員会の議案にするまでに、より納得感のある制度を求めて協議を重ねた。出来上がった議案は、全国の拠点や職場へのオルグを行い、全組合員に伝わるように対応したんだって！

プリマハムグループ労働組合連合会 機関誌「with you」No.73



組合キャラクターの「アニビー」！結成20周年記念のアニバーサリー企画で組合員から募集して決まったよ。

お互いの顔が見える活動という気持ちで、組合員のコメントは顔写真をいれて掲載。「こないだwith youにでてたね～」なんて、組合員同士のコミュニケーションの促進にもつながっているんだって。

★【社員区分の改定】

	改定前	改定後(2019年4月～)
社員	①全国社員:出向を含め全国の各事業所で勤務(管理職登用の対象) ②旧地域社員:1支店エリアの範囲での職場(職種転換・出向あり)においての勤務 ③旧箇所社員:転居を伴わない範囲での職場(職種転換・出向あり)においての勤務	全国社員 将来、経営の責務を担う管理職や全国の各事業所における職制(係長・職長)を担う人材の育成を目的とし、出向を含め全国の各事業所で勤務。勤務地限定社員からの転換可能(登用試験の合格者に限る)。
準社員	定時パートナーから試験に合格した者で、社員(①②③)の補助的業務や会社の指示のもと管理・監督業務を行う。同一事業所内での職場変更あり(転勤や出向はなし)	勤務地限定社員 転居を伴わない地域の事業所における職制(係長・職長)を担う人材の育成を目的とし、各事業所で勤務(転居を伴わない範囲での異動・出向あり)。

【他雇用区分の概要】

シニアパートナー	社員の定年再雇用者(フルタイムもしくは6時間の勤務)・有期
定時パートナー	社員の補助的業務を担う、製造ラインのリーダークラス・無期
シニア定時パートナー	定時パートナーの定年再雇用者・有期
パートタイマー	有期・無期(勤続3年で無期転換)
シニアパートタイマー	パートタイマーの定年再雇用者・有期

【休暇・福利厚生制度の概要】

	改定前	改定後(2020年4月～)
年次有給休暇	社員 :入社時 4日・6カ月後 9日 定時パートナー :6カ月後 13日 パートタイマー :6カ月後 10日	雇用区分に関係なく一律 6カ月後 13日
積立有給休暇制度	社員:対象、定時パートナー・パートタイマー:対象外	雇用区分に関係なく一律 対象
慶弔休暇	①結婚 社員:5日/有給、定時パートナー:3日/有給、パートタイマー:対象外	①結婚 雇用区分に関係なく一律 5日/有給
	②出産 社員:2日/有給、定時パートナー・パートタイマー:対象外	②出産 雇用区分に関係なく一律 3日/有給
	③弔慰 社員:対象、定時パートナー:対象(要件異なる)、パートタイマー:対象外	③弔慰 雇用区分に関係なく一律 対象
各種祝い金	社員:定時パートナー:対象、パートタイマー:対象外(勤続1年以上で結婚祝い金のみ対象/要件異なる)	長期雇用となる雇用区分に一律 対象(有期は対象外)
弔慰金・香典・供花、災害見舞金	社員:対象、定時パートナー・パートタイマー:対象(要件異なる)	雇用区分に関係なく一律 対象
通信教育補助金	社員:定時パートナー:対象、パートタイマー:対象外	長期雇用となる雇用区分に一律 対象(有期は対象外)
カフェテリアプラン	社員:定時パートナー:対象、パートタイマー:対象外	長期雇用となる雇用区分に一律 対象(有期は対象外)

旧箇所社員と準社員の人材活用や職務にほとんど差がない実態を踏まえて、準社員も社員とし、転居の有無で社員区分を2つに整理したよ。勤務地限定社員の賃金や退職金は全国社員との違いを踏まえて設定したんだって！パートタイマーは3年で無期転換。定時パートナーやパートタイマーにも定年再雇用制度があるから、雇用区分に関係なく安心して働き続けられる環境が整っているね！

当事者の声



組合員

- 各種休暇制度やカフェテリアプランの適用が拡大され嬉しい。今まで以上にしっかり仕事をしていくので、さらなる労働条件のアップをお願いしたい。
- 執行部の頑張りをみて、これから社員をめざす活力になった(現在は定時パートナー)。
- 一部の手当が廃止されたが、全体として不公平感がないように引き続き会社との議論をお願いしたい。



執行部

- 雇用区分が多数あったので、過去の判例も参考にしながら会社と協議を進めた。結果として、すべての雇用区分に適用された規定も多く、賃金や休暇制度の改善だけでなく、福利厚生面もさらに充実した。採用時のアピールにも繋がると評価している。



会社

- 「働き方改革関連法案」が公布され、同一労働同一賃金に関する法律が施行される2020年4月に向けて、厚労省より公示されている指針や最高裁判所にもとづき、法改正への対応が必要となった。福利厚生面での制度改定はもとより、準社員を含めた社員区分間の賃金や退職金等の処遇差も合理性が乏しいと判断される可能性があり、人事制度の一部改定もあわせて組合に申し入れた。

コロナ禍における影響や対策

2021年秋の労働協約改定交渉で、積立有給休暇制度の使用要件に「子女の休園・休校に伴う対応(年間使用限度日数10日)」を追加。

今後の課題



- 一部手当(営業手当や交替手当)の廃止については、全体としての公平性を踏まえつつ対象者から納得が得られるよう、今後も労使で継続的に協議していく。
- face to faceが労働組合活動の基本であると考えており、コロナ禍が明けたら、集合型の会議やレクを基本として行いつつも、オンラインをどの様に有効活用していくか検討したい。



JEC連合 | ADEKA労働組合

グループ全体の労働条件向上・格差是正

ADEKA労働組合

●組合員数：2,240名（2021年10月現在）

ADEKAユニオン(ADEKA正社員):1,326名、ADEKAユニオンメイトAB(関係会社正社員):294名、ADEKAユニオンメイトC(関係・関連会社正社員):366名、ADEKAユニオンファミリー(対象会社の再雇用・契約・嘱託パート等従業員):254名

●ユニオン・ショップ制:ADEKAユニオン・ユニオンメイトAB
オープンショップ制:ADEKAユニオンメイトC、ADEKAユニオンファミリー

ADEKA労働組合 対象会社

- 対象会社:(株)ADEKA、ADEKAクリーンエイド(株)、ADEKA総合設備(株)、ADEKAケミカルサプライ(株)、(株)東京環境測定センター、ADEKA食品販売(株)、ADEKA物流(株)、旭新運送(株)、鹿島加工サービス(株)、富士加工サービス(株)、三重加工サービス(株)、明石加工サービス(株)、ADEKAライフクリエイト(株)
- 化学品・食品の製造販売など
- 従業員数：2,982名（2021年10月現在）

(株)ADEKA正社員:1,800名、ユニオンメイトAB対象会社正社員:282名、ユニオンメイトC対象会社正社員:451名、ADEKAユニオンファミリー対象者(対象会社の再雇用・契約・嘱託パート等従業員):449名

取り組み概要

(1) 背景

- ADEKA労働組合は、1945年12月に旭電化従業員組合として結成。会社の分社等の経緯の中、資本関係がなくなった関連会社も含め、組合対象の会社としてきた。
- 2000年のグループ構造改革により関係会社の統廃合とEBO(エンployee・バイアウト)による新会社が設立。組合はそれに伴い旭電化ユニオンメイトを発足し、2006年に社名変更とともにADEKA労働組合に改称。2007年にADEKAユニオンおよび各ユニオンメイトの定年退職後の再雇用従業員と嘱託・パートなどのフルタイム労働者の従業員を対象とした個人加盟の組織、「ADEKAユニオンファミリー」と「労組ファミリー共済」を発足。同時に支部としていた関係会社を「ADEKAユニオンメイト」の組織に移行。

- 再雇用者や契約・嘱託・パートなどの従業員の処遇改善はもちろん、資本関係のない関連会社も労働組合の仲間として、グループ全体で処遇の改善に向けて長年、継続的に取り組んでいる。

【ADEKA労働組合組織図】

ADEKAユニオン(ADEKAの正社員)	
ADEKA	
ADEKAユニオンメイト(関係・関連会社の正社員)	
●ユニオンメイトA ・ADEKAクリーンエイド ・ADEKA総合設備 ・ADEKAケミカルサプライ	●ユニオンメイトC ・ADEKA物流 ・旭新運送※ ・鹿島加工サービス※ ・富士加工サービス※ ・三重加工サービス※ ・明石加工サービス※ ・ADEKAライフクリエイト
●ユニオンメイトB ・東京環境測定センター ・ADEKA食品販売	
ADEKAユニオンファミリー(対象会社の再雇用・契約・嘱託パート等従業員)	

※は資本関係がない関連会社。工場などでの構内作業や、充填・製造などを担う会社为主。

(2) 経過

- 2000年6月
旭電化ユニオンメイト発足
- 2006年5月
ADEKA労働組合に改称
- 2007年4月
ADEKAユニオンファミリー、労組ファミリー共済発足
- 2007年9月
ADEKAユニオン、ADEKAユニオンメイト、ADEKAユニオンファミリー体制発足
- 2010年10月
ADEKAグループファミリー共済発足
- 2012年4月
再雇用者の処遇改善、契約社員の最低時給10円値上げ
- 2013年3月
加工サービス各社の業務委託料引上げ要求を提出



執行部は、年2回組合員に対してアンケートを実施。運動方針・春闘、意識調査などについて行い、職場にハラスメントがないかなども確認しているそう。コロナ禍で出勤が少なくなった時には、紙からインターネット上での回答に変更するなどし、状況に合わせて意見をまとめているよ!

- 2013年4月
契約社員の最低時給10円値上げ
- 2013年10月
再雇用制度の改善(希望者全員の原則65歳まで再雇用)
- 2014年4月
契約社員の最低時給15円値上げ
- 2014年10月
契約社員の最低時給5円値上げ
- 2015年4月
契約社員の最低時給20円値上げ
- 2015年10月
加工サービス各社秋闘スタート(業務委託料改定時期から秋闘で賃上げ要求)
- 2016年4月
契約社員の最低時給30円値上げ

ココ知っとこ



ADEKA労働組合は、資本関係のない関連会社も対象。だから、その場合の春闘は、組合が(株)ADEKA(業務発注元)に売上の大半である業務委託費の引き上げの要求をしたんだ。会社は関連会社からの委託費引き上げの要望がないにもかかわらず一方的に値上げをすることは不可能との回答であった。16年の春闘からは、業務委託費の予算編成前の前年の秋にベア要求をし、対象各社が業務内容を検証し、委託費の引き上げを(株)ADEKAに要請するようになって、結果として賃上げがされるようになったんだ。

資本関係のある関係会社の組合では、元々、春闘の回答指定日を一緒にしていたら、「親会社より良い回答を出せない」という回答が多かったそう。だけどADEKAユニオンから回答指定日を1週間ほどずらして要求することで、解消。多くの組合がベアを獲得したんだって。

当事者の声



執行部

●資本関係がなくなった関連会社の組合員の業務内容は、もともと(株)ADEKAが行ってきた仕事が切り離されて委託されたもの。(株)ADEKAの製造ラインを請負う部署もあり、製品の品質を左右する大切な工程。労働条件が悪い場合、人財の定着が困難となり、安全と品質の維持が出来なくなるため、労働条件の向上はかかっている。

今後の課題



●資本関係のあるグループ会社の中にも労働組合の組織化が出来ていないところがある。同じ企業グループの仲間として、さらなる組織化に取り組みたい。

- 2017年4月
契約社員の最低時給30円値上げ
- 2018年4月
再雇用者のベースアップを初めて獲得、契約社員の最低時給30円値上げ
- 2019年2月
ADEKAライフクリエイトがADEKA労働組合ユニオンメイトCに加入
- 2019年4月
再雇用者の賃金改善(+1,400円)、契約社員の最低時給25円値上げ
- 2020年4月
契約社員の最低時給50円値上げ
- 2021年4月
契約社員の年次有給休暇付与日数の増加

コロナ禍における影響や対策



家計に深刻な打撃を受け、緊急的に支援を必要とする組合員向けに「無利子緊急融資制度」の案内を行ったり、フレックスタイム制度に関する臨時協定の締結や在宅勤務等テレワーク勤務試行に関する覚書の取り交わしなど感染拡大防止措置について労使で協議のうえ実施した。中央定期大会もWEB併用で開催するなど工夫を行っている。



WEB上での中央定期大会での様子



労働組合の機関紙の名前は「なかま」。組合員を大事にしている姿勢が伺えるね!





処遇改善・同一労働同一賃金

全労金 | 沖縄県労働金庫労働組合

嘱託等職員の処遇改善

沖縄県労働金庫労働組合

●組合員数：157名（2022年3月現在）

正職員：113名、準職員S：16名、準職員：24名、再雇用職員：4名

●オープン・ショップ制

沖縄県労働金庫

●協同組織金融機関

●労働金庫法に基づく業務（預金、融資、為替、代理業務ほか、金融サービス）

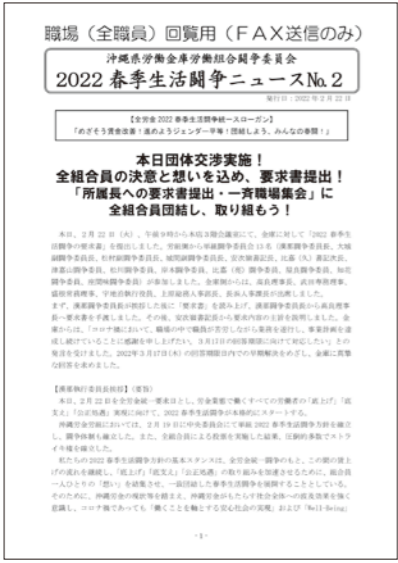
●従業員数：225名（2022年3月現在）

正職員：162名、準職員S：16名、準職員：28名、再雇用職員：9名、派遣社員：10名

取り組み概要

(1) 背景

- 全体の20%以上を占める嘱託等職員（準職員S・準職員）は、正職員と同程度の業務を担っている者もあり、職場には欠かせない存在。
- 少ない人数の中で、与えられている役割が一人一人大きくなるざるを得ない。今後も重要な役割を担い、必要とされる存在であることから、毎年の春季生活闘争等での処遇改善が必要。



2022 春季生活闘争ニュースNo.2 理事者側に要求書を提出してすぐに組合紙を発行

(2) 経過

●2019年4月

嘱託等職員の退職金制度化

それまでは退職慰労金として1年で1万円の積み上げ形式であったが、退職金制度の見直しに伴い制度化。



導入当時の支給金額は、人事評価が標準評価の場合、準職員が30,000円/年、準職員Sが39,000円/年となり、支給金額に課題が残ったけど、以後も、毎年の春季生活闘争で支給金額の見直し（増額）に取り組んでいるんだよ。

●2020年4月

春季生活闘争の取り組みで以下を実現

- 企業内最低賃金を時額970円から1,000円へ
- 月例賃金4,000円のペア
- 退職金の改善（年間20,500円の増加）
- 同一労働同一賃金を踏まえ、休暇制度や手当等の正職員との均等待遇を実現

→この時に均等待遇になった待遇の種類

- 育児・介護を伴う職員の時間外労働
- 季節休暇の付与
- 産前産後休暇
- 母性健康管理のための休暇（通院休暇）
- 結婚休暇
- 育児時間の付与
- 子の看護休暇

→制度化され、均等待遇となったもの

- 永年勤続表彰制度
- 社会保険負担割合（補給金支給）

→依然として異なるもの

- 基本給
- 一時金

【雇用区分と異動・転居の違い】

雇用区分	雇用契約	異動	転居
正職員	無期	有	有
嘱託等職員（準職員S）	無期	有	無
嘱託等職員（準職員）	有期（3年経過後無期転換可）	有	無
再雇用職員	有期	有	無



準職員は、有期雇用からはじまり、3年経過すると希望により無期雇用転換権が付与され、人事評価結果と何種類かある検定試験をクリアすれば準職員から準職員Sへ、そして正職員への登用制度もあるんだって。春季生活闘争における取り組みなどを通じて、年々、正職員との待遇差も縮まってきているよ。

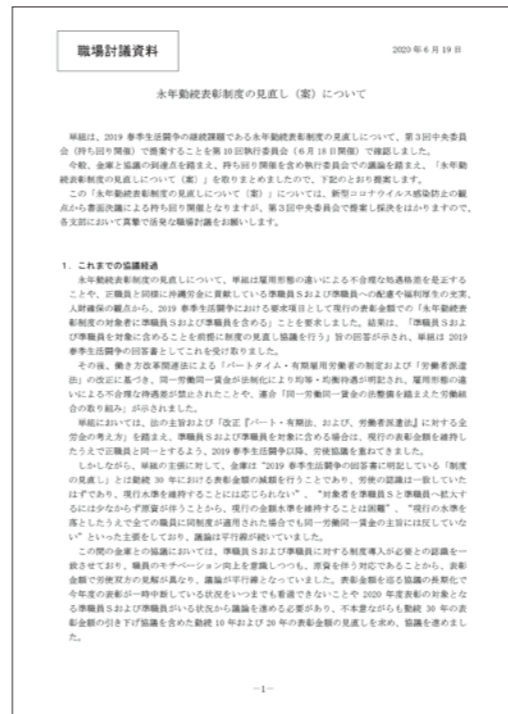
●2020年9月

嘱託等職員の永年勤続表彰制度を実現

それまで正職員のみを対象としていた永年勤続表彰制度を嘱託等職員にも拡大、正職員との均等待遇を実現。



この時、元々10年勤続で20,000円、20年勤続で50,000円、30年勤続で300,000円だったのを、制度の拡大においては、30年勤続については250,000円引き下げの提案が出されたんだって。組合として何度も交渉して、最終的には10年勤続については10,000円上積み、20年勤続については20,000円上積み、30年で250,000円、正社員と嘱託等職員を一律にしたんだって。勤続29年の人からは不満もあったみたいだけど、均等待遇に向けた取り組みとして中央委員会で説明して納得してもらえたんだって。均等待遇を一体的に実現しようとする努力が実ったんだね。



永年勤続表彰制度の見直し（案）について 職場討議資料も用意し、丁寧に説明。

今後の課題



- 生産性三原則のもとでの、すべての雇用形態における処遇改善
- 高齢者法改正による70歳までの就業確保措置を念頭においた今後の協議と、若い人たちにしわ寄せがいかないための改善への取り組み
- 厳しい収益環境下における、すでに労働契約法を上回る期間での「無期雇用転換権の付与」を実現している中での、嘱託等職員に対する高まる期待を踏まえた職場風土改革と組織風土改革

●2021年4月

春季生活闘争の取り組みで以下を実現

- 月例賃金1,000円の引上げ
- 退職金の改善（年間20,500円の増加）

●2022年4月

春季生活闘争の取り組みで以下を実現

- 月例賃金1,000円の引上げ
- 退職金の改善（年間20,500円の増加）



退職金については嘱託等職員からの要望が大きく、老後の生活を考えれば重要ということからも、こだわって取り組んだんだって。正職員の退職金制度は変更されていないところも努力の賜物だね。

ココ知っとこ



組合は何よりも安心して働き続けるために、雇用安定と均等待遇に向けた取り組みを重点的に進めたんだ。準職員から準職員S、正職員の道も春闘の要求項目に掲げて処遇改善をはかってきたし、ベースアップや退職金制度の改善は、毎年の春季生活闘争要求項目に掲げることで、組合の課題を使用者側と共有・一致させることができ、処遇改善が実現できたんだって。

当事者の声



嘱託等組合員

●正職員との仕事内容に差がないように感じている。退職金についても、同じ年数を勤務しても水準面で正職員との違い（差）が大きくあり、改善が必要である。



執行部（安次嶺書記長）

●これまで、嘱託等職員と正職員との業務内容が具体的に分けられていないことが、組合員からの不満につながり、離職する理由の一つになっていた。現在の職場実態を踏まえ、まずは基本賃金や一時金、退職金の改善に取り組んでいく。正職員と同じ業務を求めらるであれば、働き方に見合った水準まで引き上げていく必要がある。そのうえで、多様な働き方が実現できるような職場づくりをめざしていきたい。



労働金庫

●コロナ禍の中で、感染対策に気を配りながら業務を継続してきたことは、職員の頑張りであり評価・感謝している。



サービス連合 | 派遣添乗員ネットワークほか

「派遣添乗員のネットワークづくり」と「無料労働相談」

派遣添乗員ネットワーク

●会員数: 約1,300名 (2022年3月現在)

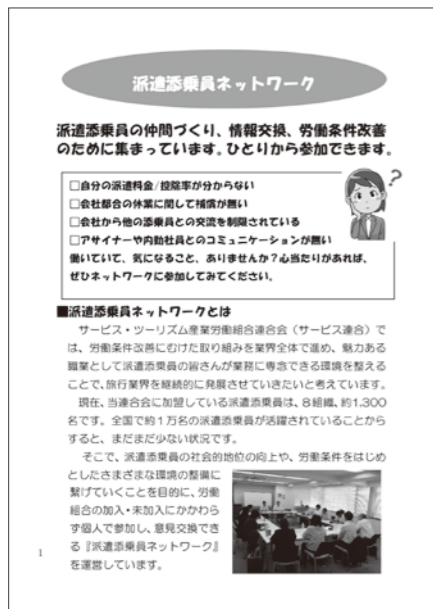
サービス連合加盟組合関連会社(8社※)にある派遣会社で組織している各添乗員労働組合8組合で構成

※フォーラムジャパン、J&Jヒューマンソリューションズ、ジャッツ、ジャッツ関西、日本旅行北海道、日本旅行グローバルソリューションズ、阪急トラベルサポート、ツーリストエキスパート

派遣添乗員のネットワークづくり

■取り組み概要

- 過度な長時間労働や業務の複雑化など厳しい労働条件のもとで働く派遣添乗員の情報交換、労働条件改善を目的に2006年に設立。
- 旅行商品の価値を高め、旅行業界を継続的に発展させるためには、旅行会社とともに欠かせない役割を担う派遣添乗員が、魅力ある職業として業務に専念することができる環境を整えることが必要。
- 産業界組織としても派遣添乗員の処遇改善のために、各労組が各企業に個別に働きかけをするだけでなく、業界全体の取り組みを強化していくことが必要。
- さらなる組織拡大を目指し、委員会ではなくネットワークと称して未組織の添乗員が参加しやすい環境を整備。



派遣ネットワークリーフレット

(2)経過

●2006年

派遣添乗員ネットワーク設立

●2008年6月

派遣添乗員の処遇改善に関する統一対応の要請

処遇改善に向けて添乗日当の底上げや長時間労働の是正に向けた対応をとりまとめ、一般社団法人日本旅行業協会(JATA)と一般社団法人日本添乗員サービス協会(TCSA)に対し、各社に対する指導を要請。また派遣会社ならびに旅行会社へ改善要求を行った。

【改善要求内容】

- 1日の労働時間は12時間とみなす。時間給換算の際には現行日当を8時間で割る。12時間を超えた部分は時間給もしくは日当を別途支給。
- 本人手取りは時給換算で1,000円を下回らないこと

サービス連合では派遣添乗員ネットワークの活動を通じて派遣添乗員の処遇改善に関する課題をひとつにとりまとめ、業界団体に対して協力要請をおこなっているよ。会員だけでなく、旅行業界で働く添乗員全体の処遇改善につなげているよ。

●2009年

派遣添乗員の評価に関する統一見解

お客様アンケートの集約方法やその結果に偏重した評価が行われていること、記述内容によって添乗員が心理的に傷ついている実態を受け、見解を取りまとめ、業界団体への要請、派遣会社ならびに旅行会社への改善要求をおこなった。

【改善要求内容】

- アンケートの項目は旅行管理に関する項目に限定するべき
- 一部の記述に偏ることなく、参加者全体の傾向として評価されるべき

添乗員はお客様に夢を与え、旅先での感動の思いを共有することができるようサービスの提供を心がけているけれど、お客様からの厳しい声(アンケート)に心を痛める場面もあるよ。適切なサービスを提供するためにも添乗員の心身の安全を守ることが大切だよ。

●2011年

2008年に策定した派遣添乗員の処遇改善に関する統一対応の改定

労働時間算定の考え方を整理するとともに、通訳やガイドの業務と旅行管理業務を整理し、業界団体への要請、派遣会社ならびに旅行会社への改善要求を行った。

【改善要求内容】

- 打合わせ、精算、対客電話について別途日当の支給
- 添乗に付随する業務への対価の支給、または業務に従事させない
- 訪問国の法令に遵守した現地ガイドの手配要請

今後の課題



- 全国で活躍する派遣添乗員は1万名近くいるが、組織実態(8組織・1,300名)はまだまだ少なく、加盟組合の大半は大手旅行会社の系列派遣会社の添乗員による組織。今後は独立系の派遣会社の添乗員の組織化も含め進めていくことが必要。
- 企業訪問にも取り組んでいるが、コロナ禍によって特に海外添乗に特化していた派遣会社の廃業が目立つ。業界全体の回復も大きな課題。

●定期的な取り組み

派遣ネットワーク会議の開催(年4回程度) ※コロナ禍に伴い現在は年2回程度の開催

直近の会議では、緊急事態宣言時に移動制限がかかり、添乗派遣の需要が急減したため、添乗員の休業補償などに関する情報交換をおこなったよ。

サービス連合 >> 「無料労働相談」～すべての人を対象に～

■取り組み概要

- サービス連合は課題(組織拡大)克服に向けて、加盟組合以外を対象とした無料労働相談を2021年12月からスタート。
- 新型コロナウイルス感染拡大が終息を迎える時期に備え、職場の人員が減らされたまま過重労働に陥る事態も想定し、添乗派遣業に加え、今までつながりのなかった宿泊業、旅行業、国際航空貨物業など旅行業界で働くパートタイマー、アルバイト、派遣労働者、再雇用者などすべての方々を対象とした労働相談を毎月「6の付く日」に設定。地道に粘り強く取り組みを進める。



労働相談チラシ

労働相談からの組合結成!

サービス連合では継続的に「企業内」「関連企業」「未組織」「未加盟」の4つの分野で組織拡大に取り組んでいるよ。その取り組みの一環として常時対応の労働相談に2020年11月上旬に訪れた「舞鶴のホテルベルマーレ」勤務の池田さん(現執行委員長)。特別手当の不支給、夜勤フロントの1人体制による長時間労働などの劣悪な「労働環境」「労働条件」の改善に向けて労働組合を立ち上げたい、団体交渉によって改善したいが不安がいっぱいだとサービス連合に相談。サービス連合・連合本部組織局のサポートのもと、2021年11月に労働組合を結成し、職場の改善に向けた活動に一步踏み出したんだ!サービス連合では約10年ぶりの新規加盟。地道な活動の成果だね。

ココ知っとこ





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

<相談対応>

- LINE** 2021年10月26~27日
あなたの賃金大丈夫?~2021年度地域別最低賃金が改定されました~
- LINE** 2022年2月13~14日
STOP雇用不安!~みんなの力で職場を改善しませんか~
- LINE** 2022年3月4日
あなたの残業時間大丈夫?~3月6日はサブロクの日です~
- LINE** 2022年6月15~16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~
- Facebook** 2022年6月28~29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** 2022年8月30~31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

東京レインボープライド2022

- 内容**
「東京レインボープライド」はLGBTをはじめとするセクシュアル・マイノリティの存在を社会に広め、「性」と「生」の多様性を祝福するイベント。会場内に、労働相談ブースを出展し、性の多様性に関する労働相談を実施した。
- 実施**
2022年4月22~24日

<対応強化>

労働相談Q&A

- 発行**
2022年2月
(第25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~
(適宜更新)

各種相談窓口・支援制度一覧

- HP掲載**
2020年12月~
(適宜更新)

チャットボット「ゆにボ」

- 稼働**
2021年10月~
(適宜更新)



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BPO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BPO協会:2022年3月16日
日本人材派遣協会:2022年4月19日

「若年層」に関する取り組み

入社前後のトラブルに関する調査2022

- 内容**
新卒採用における入社前後のトラブルの実態を把握するため、2016年調査との比較も含めて実施した。
- 対象**
大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2年目~5年目の男女 1,000名
- 実施**
2022年2月/4月公表

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、読みやすいテイ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**
2022年4月(第7版)



「セミナー・情報共有」に関する取り組み

「職場から始めよう運動」取り組み事例シンポジウム

- 内容**
「職場から始めよう運動」のさらなる強化・推進を目的に開催。首藤若菜立教大学教授からの基調講演「労働組合への期待」および、「連携で取り組む組合づくり」の事例として、ウエルシアユニオン(UAゼンセン)、みとよ市現業ユニオン(自治労)、キシステム労働組合(情報労連)、グリーンシエルター労働組合(連合福井)の4組織から報告を受けた。
- 実施**
2021年9月7日

外国人労働者の課題への対応に向けたWEBセミナー~労働相談から見た、コロナ禍における日本で働く外国人労働者の実態~

- 内容**
外国人労働者の実態や課題に対する対応に向けて、指宿昭一弁護士から講演「外国人労働者から見た実態と労働組合に期待すること」および、取り組み事例として、行政からは外国人技能実習機構、構成組織からはUAゼンセン、地方連合会からは連合新潟とそれぞれの対応について報告を受けた。
- 実施**
2021年9月29日

労働相談情報共有会

- 内容**
連合労働相談機能の強化・充実をはかるとともに、労働相談内容の傾向を連合の政策・運動に活かすため、連合に寄せられる労働相談の情報共有を目的に毎月実施。労働情報共有会と合わせて適宜学習会を実施した。
- 実施**
2022年1月~

回数	日にち	主な内容
第1回	1月18日	1.労働相談(12月分)の集計報告・事例の紹介など 2.2月全国一斉集中労働相談ホットライン事前学習会「実践 労働法講座~組合結成にもつなげよう~」(講師:嶋崎量 弁護士)
第2回	2月15日	1.労働相談(1月分)の集計報告・事例の紹介など 2.相談事例から考える法的ポイントと相談者への対応~残業代・時間外労働~(講師:帆刈剛 連合本部中央労働相談員)
第3回	3月15日	1.労働相談(2月分)の集計報告・事例の紹介など 2.講演「メンタルに不調を抱えている相談者への対応」(講師:カウンセリング&サポートサービスN 高山直子氏)
第4回	4月12日	1.労働相談(3月分)の集計報告・事例の紹介など 2.相談事例から考える法的ポイントと相談者への対応~非正規公務員~(講師:太田真一 連合本部中央労働相談員)
第5回	5月17日	1.労働相談(4月分)の集計報告・事例の紹介など 2.女性のための全国一斉集中労働相談ホットライン事前学習会(講師:新村響子 弁護士)
第6回	6月14日	1.労働相談(5月分)の集計報告・事例の紹介など 2.フリーランスで働く人へのサポート対応について(講師:西野ゆかり 連合Wor-Qサポートセンター局長)
第7回	7月19日	1.労働相談(6月分)の集計報告・事例の紹介など 2.外国人労働者への相談対応について(対応者:若月利之 連合フェアワーク推進センター次長)
第8回	8月23日	1.労働相談(7月分)の集計報告・事例の紹介など 2.若者が抱える労働相談への対応について(講師:嶋崎量 弁護士)

労働相談ウォッチ

- 内容**
連合に寄せられた労働相談を「ウォッチ」し、傾向や課題、労働相談への対応を共有し連合の労働相談機能強化に向けて毎月発行。「労働相談情報共有会」でも活用した。
- 発行**
2022年1月~8月(第1号~第8号)



2022春季生活闘争および通年(2021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」の改善/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、改定	これまで未締結だった職場で、新たに36協定またはそれに準ずる文書を締結した	前進あり
各事業場と事業場当局が3月末を目途に36協定を締結する	<ul style="list-style-type: none"> 1日6時間、1カ月45時間、1年360時間として各事業場で締結する 各事業場での協定締結の漏れがないか確認を行う 	確認中
特別条項付き36協定の見直し、総実労働時間一人あたり平均2,000時間以内とするよう要求	特別条項見直し:月上限75時間→70時間に変更 年間600時間→540時間に変更	妥結
研究開発職の例外条項廃止(1カ月99時間、3カ月240時間、1年810時間)	受け入れる	到達
時間外労働の上限規制に向けて上限時間の削減	時間外労働の上限規制に向けて上限時間の削減	前進あり
36協定にもとづく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
新たな36協定の様式を踏まえた協定内容の点検と届出	自動車運転業務についても36協定の新様式での届出と留意事項の遵守に努める	前進あり
2023年度から1カ月70時間以下、年間600時間以下へと引き下げることを要求する	既存の働き方検討委員会の協議テーマとする	継続協議
36協定特別条項の時間外労働時間を原則1日3時間以内とすることを要求する	既存の働き方検討委員会の協議テーマとする	継続協議
現状を確認し、単月80時間以下に向けた協議をする	現状を踏まえて、新年度の協定時間引き下げに向け継続協議する	継続協議
働き方改革関連法を勘案し、さらなる労使委員会の充実をはかる(36協定遵守、労働時間の管理の徹底、臨時出勤・残業の削減、年次有給休暇の取得促進など)	労使一体となり対策についての協議を今後も継続する	妥結
36協定の取り組み、労働時間管理	特別条項付き36協定については、2022年度から締結、36協議や労働時間適正化委員会において引き続き労働時間管理をしていく	前進あり
特例条項に該当する事例が発生しないよう、業務体制の改善	2020年度、2021年度は発生なし(以前は数件発生)	前進あり
②時間外・休日割増率引き上げの取り組み		
時間外労働割増率改定(25%→30%)	時間外労働割増率改定(40時間超35%→30時間超30%)	妥結
超勤単価の引き上げ	割増賃金の1時間当たりの単価の改訂(25/100→28/100)	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
時間外・休日割増率引き上げ(9組織交渉)	(1組織)時間外割増率25%→27% その他は交渉中	妥結 1組織 交渉中 8組織
<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働(45時間未満) 現状:25%→30% 深夜労働(22時～翌5時) 現状:35%→40% 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働割増率(45時間未満) 25%→28% 深夜労働割増率35%→38% 	妥結
月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増率適用について法施行を待つことなく引き上げを求める	月60時間超50%、60時間以内30%、休日割増50%	前進あり
月60時間超の時間外労働割増率を50%に引き上げ(中小企業適用前、非正規雇用労働者を含める)	要求通り	妥結
長期連休の割増率増(現行35%)	長期連休の休日出勤手当の新設35%→40%	妥結
③年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		
年次有給休暇の計画付与日数の増加(10日間→15日間)	要求通り計画付与日数を15日に増加	妥結
年休の付与日数増、年休奨励日の設定	要求通り	妥結
年次有給休暇の取得しやすい職場づくりに向け、年次有給休暇の計画取得日数を10日→12日に拡大することを要求。拡大分を自身・家族の誕生日などの記念日を含む3連休以上になることを職場内で推進する	年次有給休暇の計画取得日数を12日に拡大	妥結
有給休暇取得促進、付与日数増	有給休暇の最低取得日数 法定の5日から8日へ拡大する事を要求し、受け入れられた	妥結
一斉有給5日(2023年度分) 計画有給6日(2022年度分)	一斉有給5日(2023年度分) 計画有給6日(2022年度分)	到達
一斉有給休暇設定	2022年一斉有給休暇設定(4日)	妥結
一斉年休の見直し ・年間3日→5日への見直し	要求通り、一斉年休が年間3日から5日へ変更される事となった	要求・協議通り
年次有給休暇奨励日の設定 2日/年	要求通り	妥結
年次有給休暇付与日数拡大の要求 現行:初年度11日、法律通りの付与日数で6年目以上で21日付与 要求:初年度11日、2年目16日、3年目以降21日付与	年次有給休暇付与日数は拡大 初年度11日、最大付与が6年以上⇒5年以上に短縮 各年度の付与日数も1日または2日増加	未到達
年次有給休暇の初年度付与日数の拡大	年次有給休暇の初年度付与日数を拡大する	妥結
年次初年度付与日数増	年休初年度付与日数増15日→22日	妥結
定年再雇用者を含む常勤嘱託社員の有休付与条件を正社員同等とする	入社3カ月以降16日付与、2回目以降の有休付与は17日(2回目)、18日(3回目)、19日(4回目)、20日(5回目以降)とする	一部要求・協議通り
入社1年未満の者の年次有給休暇付与基準の見直し 入社1カ月後1日、3カ月後1日、5カ月後1日、6カ月後7日(計10日)	要求通りに基準の見直しを実施する	要求・協議通り
懸案事項である半日単位年休の使用上限回数の撤廃	半日単位年休の使用上限回数 10回→14回。時間単位年休の使用上限回数 1日分(8時間)→2日分(16時間)への引き上げ	妥結
半日・時間単位での取得	半日・時間単位での取得	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
有給休暇の時間単位取得	半日有給休暇 10回→20回(10日分)	妥結
半休の取得上限の撤廃	有給休暇における半休制度が一昨年前に導入されたが、年間取得日数に上限が設けられていた(年間5日間・10回分)。今回はその取得回数条件の撤廃を求め、撤廃の回答を得た	妥結
年40時間を上限に年次有給休暇の時間単位取得を認めること	要求に沿って、早期に導入できるよう努める なお、対象者は地上職の普通勤務者およびフレックス タイム勤務者とする	回答受領
<年次有給休暇の受け方(半日単位での取得)> 半日単位での取得回数上限を撤廃する	取得回数上限を撤廃	要求・協議通り
労働者の立場にたった「働き方の改善」を実現するため、労働時間の客観的な把握や年次有給休暇の取得促進など、働き方改革関連法への対応と労働時間の適正化に向けて労使協力のもと取り組むこと	6月よりクラウド型勤怠管理システム導入・時間単位有給休暇の導入	妥結
年休の時間単位取得	年休の時間単位取得(2022.4.1～)	妥結
年休の時間単位取得制度の導入に向けた労使協議	年休の時間単位取得制度の導入	到達
時間(2時間)単位有給休暇の本格運用	継続協議	継続協議
時間単位有給休暇制度の導入	制度導入の検討を進める	前進あり
<組合要求事項>年次有給休暇の時間単位取得	2022年1月1日付で年次有給休暇(5日分)を時間単位での取得も可能とする	要求・協議通り
2時間単位有給休暇制度の取得可能回数引き上げ、取得可能回数8回/年から10回/年	2時間単位有給休暇制度の取得可能回数引き上げ、取得可能回数8回/年から12回/年	到達
目的別休暇において、既に時間単位の取得が可能なく家族介護>、<子の学校行事>事由の中抜け取得ができるよう要求	既に時間単位の取得が可能なく家族介護>、<子の学校行事>事由の中抜け取得を認めることとする 改定時期:2022年10月1日	要求・協議通り
積立休暇の積立日数拡大 20日を30日に拡大	開始時期を調整のうえ、実施する	要求・協議通り
積立有給休暇制度新設10日(介護・看護、育児、病 気療養)	【新設】1年間で最高5日の積立。最高積立日数20日 (介護・看護、病気療養、自己啓発、ボランティア)	妥結
育児休業、介護休業の復職時における年次有給休暇、特別年次有給休暇の特別付与の追加、および復帰月にかかわらず4/1付と同様の年次有給休暇を付与する	復帰月にかかわらず4/1付と同様の年次有給休暇を付与する	一部要求・協議通り
取得目標を12日に労使で定め、年間を通じて取得促進に取り組む	労使で取得目標年12日とし、取得促進を行う	到達
年次有給休暇の完全取得を促進すること	取得しやすい職場環境作りに努める	継続協議
2024年までに有給休暇100%取得をめざす	年次有給休暇取得率を重要な課題と認識し取り組む	妥結
年次有給休暇の平均取得日数や、取得日7日以下の低取得者割合を会社に報告。協議の場の設置要求	取得推進に向け、継続協議を行う	継続協議
年休の取得状況の確認および5日未満の組合員への取得に向けた対応	5日未取得者の年休取得に向けて稼働調整等を実施することを確認	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
年次有給休暇の取得促進	計画年休の導入など取得促進に向けた具体策を労使で協議。代替休暇制度は問題が多く導入しないこととし、時間単位の年休取得実施にあたっては日単位の取得が阻害されないことを前提とする	一部組合で合意
有給休暇を計画的に取得できる環境の整備	継続協議	継続協議
④インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み		
勤務間インターバル制度の導入	勤務間インターバル制度の導入	妥結
勤務間インターバル制度の導入	制度を導入する	妥結
インターバル制度の導入	インターバル時間を11時間以上	継続協議
2021春闘において、11時間の勤務間インターバル導入を要求。現状は労使で10時間・11時間のインターバル状況を確認中。別途委員会を設け協議中であり、2022年4月に本格導入をめざす	11時間の勤務間インターバル制度を正式導入	妥結
勤務間インターバル規制の労働協約追記を要求	11時間のインターバルで協定書を結ぶことで合意する。上限拘束時間を13時間と設定し、労使協働で総実労働時間削減をめざすことで合意	妥結
勤務間インターバルの導入、時差勤務等の活用でのインターバル時間11時間の確保	勤務間インターバルの導入、時差勤務等の活用でのインターバル時間9時間の確保	一部到達
勤務間インターバル制度のインターバル時間を拡大する	インターバル時間を拡大する	妥結
勤務間インターバル規制の周知および実施の徹底 ①労働協約への明記 ②実施の徹底	①労働協約へ明記(実施の徹底を含めた) ②賃金保障・有給	一部到達
組合員の生活時間の確保および健康被害の防止に向け、総実労働時間の削減につながる対応を求める	勤務間インターバルの順守徹底	前進あり
22時以降の勤務制限厳格運用の継続と、勤務間インターバル導入の法制化に備え適切な休息時間、設定方法等に関する議論の継続	22時以降の勤務制限厳格運用の継続と、勤務間インターバル導入の法制化に備え適切な休息時間、設定方法等に関する議論の継続	継続協議
⑤すべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み		
労働時間管理の徹底	労働法制全般の周知徹底と、記録上の労働時間と実態との乖離がないかなど、労働時間管理の徹底をはかる	前進あり
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
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に適切に指導すること	・電子決済およ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、業務分担・帳票類のあり方等を見直しによる業務の効率化・合理化を進める ・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、業務分担の見直しおよび業務の平準化に努める	継続協議
みなし労働時間の適正な運用	みなし労働時間について、今後当局側と協議を重ね、新たな協定を策定する 策定後は4月1日に遡り、追給措置を行う	交渉中

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
⑥労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み		
労働安全の徹底および健康管理の充実をはかること。心の健康づくりに関する、職場におけるストレス要因の軽減・除去および職場環境向上をはかること	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
安全対策	荷役作業中の墜落災害防止と「荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知徹底、安全衛生委員会の確立と定期開催、第13次労働災害防止計画にもとづく安全確保の取り組みなど	各労使で交渉
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効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"> 「心の健康づくり計画」を策定し、各職場の安全衛生委員会において実施状況の点検等を行うなど、メンタルヘルスケアを積極的に推進する 各職場でストレスチェックを実施し、職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防に確実に結びつけるよう努める 	継続協議
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		
<労働時間短縮>1996:00→1992:00(4:00時短)115.5日→116日(休日0.5日増)	継続協議	継続協議
年間総実労働時間1,900時間以内	①一斉休暇の増日を操業状態により実施 ②継続審議	①妥結 ②継続協議
総労働時間短縮に向けた取り組み強化	労働時間の長い部署、社員を対象に効率的な働き方を促すなどして、総労働時間の短縮に取り組む	妥結
年間所定内労働時間短縮	優先順位や具体的な実施時期の検討を進める	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	継続交渉	継続協議
2056:00→2000:00(56:00時短)、休日108日→115日(7日増)	継続	継続協議
時間外・休日労働960時間以内	時間外・休日労働960時間以内	妥結
所定労働時間の短縮	所定労働時間の短縮(8→7.5時間)	妥結
17:30～の休憩時間の短縮 現在:20分⇒10分へ短縮	17:30～の休憩時間の短縮 10分へ短縮	到達
総労働時間の短縮と生活時間の充実	業務削減・効率化の推進 振替休日の取得徹底(半日単位の休日振替制度導入等) 20時PCシャットダウン制度の導入 役員・管理職による残業圧縮指導の実施 年休16日以上取得に向けた、計画的な休暇取得の推進	妥結
総実労働時間短縮に向けて労使協議を開始する	4月より労使協議を行う	到達
交替部門の年間休日数を3日増とすること	休日1日増	妥結
休日増	休日増(1日、6日)	妥結
連続休転休暇の拡大	夏期および年末年始連続休転休暇7日間	妥結
休日1日増 116日→117日、 1942:50→1935:00(7:50時短)	休日1日増116日→117日 1942:50→1938:50 4:00時短	妥結
年間休日増	2021年度下期目標達成時 年間休日2日増122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
2021年度目標達成時 年間休日1日増(122日) 2022年度目標達成時 年間休日1日増(123日)	要求通り。ただし、休日増決定は7月予定	妥結
年間休日1日増、年間総労働時間短縮の取り組み	要求通り	妥結
年間休日数120日に向けて段階的に休日数を増加すること	2022年度から年間公休数を1日増加させたうえで、今後も労使一体となって本気で取り組む	妥結
組合員の生活時間の確保および健康被害の防止に向け、総実労働時間の削減につながる対応を求める	リフレッシュ休暇制度の導入	前進あり
勤続40年到達者のリフレッシュ休暇新設(8日付与)	5日付与で導入	要求・協議通り
勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設 →勤続40年に到達した従業員に、4月1日から1年以内に、8日間の特別休暇を要求する	勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設 →勤続40年に到達した従業員に、4月1日から1年以内に、5日間の特別休暇を新設	一部要求・協議通り
勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設	勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設は要求通り8日とならなかったが、5日を付与する事が実現した	一部要求・協議通り
リフレッシュ休暇の取得日数拡充 ・勤続10年 3日間から5日間 ・勤続15年 3日間から5日間 ・勤続20年 5日間から8日間 ・勤続25年 3日間から5日間 ・勤続30年 5日間から8日間 ・勤続35年 3日間から5日間 の要求をする	リフレッシュ休暇の取得日数拡充 ・勤続10年 5日間 ・勤続15年 5日間 ・勤続20年 8日間 ・勤続25年 5日間 ・勤続30年 8日間 ・勤続35年 5日間	要求・協議通り
<ライフサポート休暇> 取得事由の追加(学校などの行事参加)と結婚時の取得要件を緩和する	取得事由の追加(保育園・幼稚園・学校などの行事参加、不妊治療)と結婚時の取得範囲の拡大	一部要求・協議通り
育児参画の促進につながる環境整備 ・多目的休暇の取得事由に「育児」を追加(育児休業として使えるように)など	多目的休暇の取得事由に「育児」を追加	要求・協議通り
多目的特別休暇はすべて、半日単位の取得を可能とする	了承する。ただし、使用目的が「記念日」の場合は、1記念日につき1回までの取得とする	要求・協議通り
結婚休暇について、挙式日または入籍日から1年以内の取得を可能とする	了承する。ただし、挙式日または入籍日のいずれか早い日を起点とする	一部要求・協議通り
年次有給休暇積立制度について、仕事と治療の両立支援の観点から制度の使用要件の緩和を要求する 《具体的な内容》 傷病治療目的の使用について4日以上のところ、1日単位の使用を可とする(4日以上でなくても可とする)	4日以上(暦日)の休業(連続含む)が見込まれる場合、1日単位での使用を認める	要求・協議通り
カフェテリアプランの介護ポイントの対象者を祖父母に拡大する (現在の対象者:配偶者、父母、配偶者の父母)	祖父母が要介護または要支援認定されていることを前提とし、介護ポイントの利用対象に「祖父母を社員本人が介護する場合」を含めることとする(2022年4月から適用)	要求・協議通り
仕事と育児・介護・治療の両立支援策の拡充 ・各種休暇制度(積立年休や半日年休、多目的休暇など)の取得条件の緩和など	年次有給休暇の半日単位取得を回数制限なく可能とする/介護支援勤務者に対する「介護半日多目的休暇」を導入/積立年休の半日単位取得の今後の導入に向けた検討を行う/子の看護休暇の対象者を「小学生未満」から「小学生以下」に拡大	要求・協議通り
コアタイムなしフレックスの制度導入	スーパーフレックス制度の導入 (コアタイム無しフレックス)	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
組合員の生活時間の確保および健康被害の防止に向け、総実労働時間の削減につながる対応を求める	コアタイムの無いフレックスタイム制勤務制度の導入	前進あり
フレックスタイム制勤務のコアタイム廃止 産前フレックス制度の男性社員への適用	要求通り	到達
フレックスタイム制度取扱規程 第6条にあるコアタイム(10:30-15:30)を撤廃すること	コアタイムを原則撤廃する ただし、コアタイムは業務特性に応じて部署ごとの設定を可能とする	回答受領
フレックス制度適用外の職場に対する制度適用の可否の確認を要求する	フレックス適用可否を確認し、一部職場へ制度を適用した	到達
1年単位の変形労働時間制の年間所定労働時間の短縮要求	2023年度の年間所定労働時間は、2022年度の受注・稼働状況を確認しながら継続して協議する	妥結
特殊勤務の健康確保 ※特殊勤務・顧客対応などやむを得ない場合に所定就業時間を一時的に変更する制度	深夜におよぶ特殊勤務の健康確保については、実施期間を休日の前日までとすることで健康を確保するという原則を維持したうえで、セルフマネジメントによる健康確保を前提に実施期間の途中で終了することを可能とする	到達
総実労働時間の短縮、ワークライフバランスの実現に向けた取り組み強化を要求する	労使協議の場を設け、通年協議を行う	継続協議
時間管理の適正化の中で協議する	調査結果をもとに事務折衝や労使協議の場で協議し、実績につながる取り組みを引き続き行っていく	到達
<長時間労働是正> 部署ごとに、日、月の上限時間の管理、ストレスチェックの実施や産業医との面談など、メンタル面を含む健康管理について会社に行ってもらっているが、引き続き管理の徹底	異状がある場合は、工場長・職場長・総務部を交えて協議し、今後も厳格な管理を維持する	妥結
総労働時間の縮減;年間総労働時間1,800時間以下達成に向けたアクションプラン、適正な労働時間管理、管理職への指導・教育	適正な労働時間管理のため、指導・教育等を実施する	妥結
労使共に時間外労働削減、有給休暇取得促進を進めるよう協力する	組織トップからの強いメッセージを発信し、さらなる時間外労働削減、有給休暇取得促進等を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使が協力する	妥結
「働きやすい」環境整備に向けた労使専門委員会の開催を要求(有給休暇取得促進について)	労使専門委員会を開催し、議論する	妥結
長時間労働やサービス残業が懸念される等、労務課題が発生している当該部門を対象とする労使委員会の設置	会社もこれまで以上に危機感を持って取り組む	妥結
就業環境改善(人員確保、長時間労働是正と適正な人員配置等)	人員確保のため、社会人採用を進める 長時間労働是正等のため、労働実態を適正に把握し、人員配置に反映することとする その上で必要な措置講じる	交渉中

(2)すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

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
①正社員への転換ルールの整備と運用状況点検		
正社員登用	順次、嘱託社員制度を廃止(3名正社員登用)	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
②派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化		
人材派遣会社からの派遣職員について、非正規雇用の固定化につながらないことの確認を行う	該当者の雇用の安定を損なうこととならないように、派遣期間延長はやむを得ないとして対応	合意
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		
<非正規>平均1.0%の賃金改善	有期契約・再雇用 平均1.0%賃上げ	妥結
<エキスパート・有期・再雇用>基本給の1%賃金改善	1%の賃金改善、時間給11円増	妥結
正社員と契約社員の均等待遇をはかるため賃金改定<契約社員>時給:平均30円増	契約社員1.0%の賃上げ	妥結
<エキスパート>賃上げ:定期昇給分+1%	有期契約・再雇用 平均1.0%賃金改善	妥結
<エキスパート>1.0%の賃金改善	有期契約、再雇用1.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート・契約・再雇用>1.0%の賃金改善	平均0.77%の改善 有期契約 平均3,055円 1.61%	妥結
<非正規>時給30円増	月給制1,566円、時給10円増	妥結
<契約社員>現行単価に1%相当(20円)を上乗せ	契約社員 時給20円増	妥結
無期雇用契約社員の賃金改善	無期雇用契約社員の賃金改善	妥結
パートタイム社員の賃金改善	パートタイム社員の賃金改善	妥結
非正規雇用で働く方の処遇改善	給料・手当の改善	前進あり
契約社員への家族手当を要求	家族手当(扶養家族手当)について、契約社員にも1名9,000円を支給(正社員には導入済)	妥結
<契約社員・パート>組合員と同様の引き上げ	正社員との不合理な待遇差を排除して、均衡均等待遇と本人の会社業績に対する評価を総合的に考慮して、契約社員の賃金を改定	妥結
準社員(有期・無期・定年後再雇用者含む)の人事賃金制度を改定し、昇給制度についても明文化する	準社員(有期・無期・定年後再雇用者含む)の人事賃金制度を改定し、昇給制度についても明文化する。2022年4月改定	妥結
無期契約社員の年末一時金 要求	【秋季】無期契約社員の年末一時金121,133円、0.65カ月	妥結
有期・無期雇用の準社員について、年間2カ月目安で一時金を支給することを明文化する	有期・無期雇用の準社員について、年間2カ月目安で一時金を支給することを明文化する。2022年4月改定	妥結
パート社員に対する一時金制度の導入を要求	パート社員の一時金制度導入を要求。人事制度検討委員会を設置して2022年度中にパート社員の一時金制度を検討し、2023年度より運用を開始する	継続協議
手当、休暇制度の改善	一時金の支給日数改善。育児・介護休業制度の改善	前進あり
<エキスパート>一時金:支給月数見直しに関する労使協議実施	労使協議の場を設置する	妥結
<契約社員>一時金:評価による上乗せ(最低5万円を維持)	継続	継続協議
正社員と同じ昇給率への変更(嘱託社員)	正社員と同じ昇給率への変更(嘱託社員)	妥結
非正規雇用で働く方の処遇改善	昇給等の運用改善	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
非正規雇用で働く方の処遇改善	休暇制度等の改善	前進あり
積立休暇制度、忌引休暇制度の日数増加	積立休暇日数:社員組合員・パート組合員の積立休暇日数が5日増え、社員は50日、パート30日となった。忌引休暇日数:社員組合員・パート組合員ともに「パートナー」「本人の父母」「本人の子」が一律10日となった	妥結
積立年休の拡充(時効消滅分から7日を限度に積立とし、総時間数は45日とすることを求める)	要求通り、時効消滅分から7日を限度に積立とし、総時間数は45日とする	妥結
エキスパート社員の退職金制度導入	労使協議の場を設置する	妥結
福利厚生全般に関わる要求	2022春季生活闘争にて1単組が嘱託等職員、および、再雇用嘱託職員の特別休暇を正職員と同一制度化の要求を掲げ、一部改善に至った。また、1単組が再雇用嘱託職員への家族手当支給を掲げたが、実現には至らなかった	妥結
育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み	2022春季生活闘争にて1単組が関連会社社員と同様の制度とするよう要求を掲げ、法改正を踏まえ、対応することとなった	妥結
有期雇用労働者に対する私傷病欠勤・休職制度の正職員との同一制度化	正職員と同一制度になっていない3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、1単組で一部有給期間を設けることとなった	妥結
関連会社における社会保険補給金を制度化	2022春季生活闘争にて1単組が要求を掲げ、実現した	妥結
非常勤職員の勤務条件等については、同一労働同一賃金および、常勤職員との均等処遇の原則にもとづき待遇改善をはかるとともに、通年雇用とする等、雇用の確保をはかること	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保をはかる観点から検討を進める	継続協議
<無期雇用>退職金制度導入に向けた労使協議会の継続設置	労使協議会の継続設置	妥結
契約社員、パートタイマー等の労働条件を点検し、正社員との不合理な待遇の相違があった場合に改善すること	正社員との不合理な待遇差がある場合には解消するものとする	妥結
すべての働くものの立場にたった「働き方」の見直しについて協議	安全・安心して働き続けられる職場づくりについて協議を継続する	妥結
昨年から完全施行された各種法改正を踏まえ、すべての労働者への均等均衡待遇実現に向けた取り組み	不合理な待遇格差が発生しないように注意し、全ての労働者がチャレンジできる機会を提供する	前進あり

(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(2組織)	65歳定年延長(2022.04.01~)2組織	妥結
定年64歳→65歳	2025.04.02より定年65歳	妥結
定年延長に関する覚書の完全撤廃	60歳超の社員に長期就労を促すにあたり、組織の活性化、社員の意欲・モチベーションの維持・向上の観点から、労使で協定書を締結し、65歳定年延長を実施するとともに、60歳を契機に社員としての本人の能力と役割を見直す機会と捉える仕組みを導入する	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
65歳までの定年延長	前向きに検討	—
短日・短時間勤務などの柔軟な働き方が選択できる制度導入に向け、引き続き協議することを要求する	短日・短時間勤務について2022年度9月の運用開始に向けて準備する	到達
65歳までの定年延長に関する労使議論	24年の導入に向けて、今交渉で議論した定年延長のコンセプトの方向性を踏まえ、23年春季交渉での全体合意をめざす	到達
賃上げ定年年齢の見直し	要求通り	妥結
再雇用契約期間の見直し	契約期間を1年から5年に	交渉中
高年齢期の雇用など制度見直し	制度構築に向けた労使協議を進める事を確認	前進あり
選択定年制度の改訂(賃金水準引き上げ)	60歳以降者の賃金水準の引き上げ	妥結
定年60歳以降の賃金引き上げ	60歳到達時の65%を70%に引き上げ	妥結
シニア社員の嘱託給下限を170,000円とする	2022年4月以降に契約更新を行うシニア社員(月給型)の嘱託給を165,000円以上とする	妥結
シニア社員の嘱託給下限を160,000円とする	シニア社員の嘱託給下限を155,000円とする	妥結
60歳以降の準社員について、昇給制度を新たに導入する	60歳以降の準社員について、昇給制度を新たに導入する。2022年4月改定	妥結
65歳までの定年年齢の確立と労働諸条件の改善	65歳までの賃金設計について労使で協議	前進あり
再雇用者の賃金改善	現役の賃金改善に準じて再雇用者の賃金を改善	妥結
基本賃金の改善	2022春季生活闘争にて、全単組で4つの項目のうち、1項目以上の取り組みを掲げ、6単組で基本賃金の改善が実現した	妥結
60歳以降65歳までの雇用延長社員の慰労金制度について、勤続年数にかかわらず一律支給を勤続年数に伴う支給への変更と増額を行う	慰労金制度に関しては、勤続年数に伴う支給への変更と増額を行う	要求・協議通り
60歳到達時の賃金の維持	賃上げではなく、賞与の支給の方向	妥結
定年延長に伴う退職給付の整備	現行制度よりも処遇の改善を実施	妥結
2022年4月1日から、65歳までの定年延長と処遇の維持、退職金モデル水準の引き上げを行うよう要求(退職金DC、退職金前払いの継続支給、60歳時点のDB残高の継続運用)	要求通り妥結	妥結
60歳以降雇用継続者の賃金見直し	継続交渉	継続協議
目的別休暇について、正社員定年時に保有している目的別休暇日数を、そのまま引き継ぐことを要求	目的別休暇について、正社員定年時に保有している目的別休暇日数を、そのまま引き継ぐこととする	到達
改正高年齢者雇用安定法の趣旨に鑑み70歳までの雇用延長を主張	非常勤職員の70歳までの雇用延長を認めさせた。正規職員の65歳以降の再雇用の在り方については、当局の施策に同意した者のみ70歳までの雇用延長実現	正規職員の65歳以降の再雇用の在り方については、不満は残るが妥結
改正高年齢者雇用安定法に対応した再雇用制度の適切な運用や、バリアフリー環境、移動方法、研修体制および情報保障等必要な整備を行うこと	改正法の趣旨を踏まえ、令和3年4月より「65歳超再雇用制度」を新たに導入し、就業機会を確保する措置を講じている	妥結
65歳以降の雇用について	法令を遵守し努力	妥結
改正高年齢者雇用安定法の施行による、70歳までの就業機会確保について取り組むこと	70歳までの就業機会確保について法の趣旨を尊重しながら数年かけて検討していく	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
「65歳以降の就労確保のあり方」について労使協議を開始する	了承する	到達
65歳以降も就労を希望する社員については、会社が認めた場合に限り最大70歳までの就業を可とする制度を導入する	65歳以降も就労を希望する社員については、会社が認めた場合に限り最大70歳までの就業を可とする制度を導入する。2022年10月改定	妥結
高齢者就業確保措置について労使で検討することを要求する	高齢者就業確保措置について労使で検討することに合意	継続協議
定年延長に伴う、退職者への支援策拡充	自立支援策などの拡充	妥結
60歳以降の高齢者再雇用制度の充実をはかるため、労使委員会で協議	今後も継続して実施し、労使で共有を図りながら対応する	妥結
高齢者の労働環境の協議	専門委員会の設置	妥結
改正高齢者雇用安定法改正に関する労使委員会の設置	今期上期中に委員会を設置する	妥結
高齢者雇用安定法の改正を受けて、今後の方向性について取り組み協議を求める	春闘期間に限らず、労使間で協議を行っていくこととする	妥結
60歳到達前と均等均衡をはかることを要求	60歳以降の処遇と65歳以降の雇用については、60歳未満の従業員の人事制度、賃金制度のあり方も含め、労使研究会を設置し議論する	継続協議
65歳以降の継続雇用の早期制度化	社員の年齢構成や新採に及ぼす影響、経営に与える影響、65歳超社員の働く意志や働き方のニーズ、今後の労働市場等を踏まえ、労使でさらに議論を深化させていく	継続協議
65歳以降の雇用のあり方について、希望者全員が雇用され就労できる環境整備をするよう要求	70歳までの就業機会確保の対応に向けては、まずライフプラン選択制度を見直し、「仕事」と「人財」のマッチングに向けた取組みを労使で進め、その上で、今後の法改正動向等も注視しつつ、労使で引き続き議論する。ライフプラン選択制度の詳細については、2023年度の運用開始に向けて、雇用・働き方専門委員会にて引き続き議論する	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		
働き方改革としてフレックス制度等の導入	フレックス制度、テレワーク制度の導入	妥結
コロナウイルス対策による時差勤務やフレックス、在宅勤務の制度から自己都合による時差勤務やフレックス、在宅勤務できる制度への変更	育児・介護・私傷病について在宅勤務・時差・時短勤務を可能とする制度を4月16日より導入	一部到達
在宅勤務制度の柔軟化	在宅勤務箇所の要件緩和や、対象者を拡大	妥結
多様な働き方実現の推進に関する要求（テレワーク支援体制の拡充、出勤時・在宅勤務時の執務環境差の改善、超勤削減の仕組み構築など）	自宅以外でのテレワーク、同日中の職場勤務と在宅勤務の併用制度を5月頃を目標に導入	妥結
在宅勤務実施基準の見直し等について協議	出社と在宅勤務を組み合わせた「ハイブリッド勤務」導入を確認、課題等について労使で話し合いを行っていく	継続協議
テレワーク制度の充実	テレワークは新型コロナウイルス対策としても有効な手段として機能と認識 今後もより活用しやすい制度となるよう検討	交渉中

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
在宅勤務制度の新設	2023年4月の制度化に向けて継続協議	継続協議
テレワークに関する制度や環境整備、働き方の選択肢拡大・充実など、労使で継続協議中であることを再度要求	本社勤務者については、制度設計済み。店舗勤務者のなかでテレワーク実施が可能者（主に後方勤務者）については、労使専門委員会等において通年労使協議事項として継続協議	継続協議
テレワーク既定の要件緩和	テレワーク既定の「自宅での勤務」を「自宅等の気密性が確保できると会社が認めた場所で行う勤務」に拡大	妥結
<ul style="list-style-type: none"> 利用回数の上限拡大:利用上限回数を、1週間に1回から3回とする 就業時間規程の変更:フレックスタイム制度の利用について、時間外労働は認めないが、マイナス申請は認める 半日年休等を併用した部分的な在宅勤務を認める 	<ul style="list-style-type: none"> 利用回数の上限拡大:利用上限回数を、1週間に2回かつ月6回 就業時間規程の変更:フレックスタイム制度の利用について、時間外労働は認めないが、マイナス申請は認める 半日年休等を併用した部分的な在宅勤務を認める 	妥結
リモートワーク運用規程における実施回数の上限を撤廃すること	通常出社時と同等の職務遂行ができる状態・環境であって、かつ職場内での事前調整が適切に実施できることを前提に、所属長が認める場合はリモートワーク運用規程における実施回数の上限を撤廃する	回答受領
テレワーク制度の拡充	一定のルール化で職員の多様な働き方に資するものとなるよう、業務のデジタル化推進等の環境整備およびテレワーク制度の拡充に努めたい	交渉中
働き方改革における恒常的な在宅勤務(テレワーク)の実施について	在宅勤務(テレワーク)の環境・体制整備や統一的な運用方針等の改善については、引き続き検討を進める	交渉中
テレワークのルール化の労使協議を実施	テレワーク時の残業の定義などを明確化した	妥結
テレワーク時の勤務に関する制限の緩和	勤務時間の原則は変えないが、柔軟に対応	妥結
生活様式等の変化に対応した働き方の実現	Teamsの活用を通じたコミュニケーション活性化 在宅勤務時の中抜け等、組合員の事情に配慮した柔軟な対応	妥結
テレワークに対応した就業規則の改正と、その際における労働協約の締結	労使協議を経て、就業規則の一部としてテレワーク規程の制定	妥結
現状の実用実績があるとして就業規則への適用について協議	就業規則への適用について対応の回答をいただき、規則内容の確認開始	到達
テレワークの勤務規定を制定すること	現在実施しているテレワークの課題を整理し、本年上期中を目途に規程を制定する	妥結
テレワーク勤務規則の改定を要求	テレワーク勤務の規定に労働時間、手当、費用負担に関する内容を追加した	妥結
テレワーク環境の整備を早急に行うこと	テレワークについては、在宅勤務規程を発出したところであり、これにもとづき取り組んでまいりたい	継続協議
在宅勤務にかかる光熱通信費等の補助を目的とした手当制度の導入	リモートワーク手当の導入	前進あり
テレワーク勤務(在宅勤務)における水道光熱費等の事業経費に対する実費弁償相当として、1日あたり200円の手当を支給することを求める	手当の支給を見送る。ただし、一時金に趣旨を含める	前進あり
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

(5) 人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み

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
①人材育成と教育訓練の充実		
無期雇用契約社員を含めた従業員全員に対する人材育成計画の確認と、能力開発やキャリア形成支援の提案	全社員に対する人材育成計画の提示	妥結
多役化に向けたトレーニング、OJTを行い、サービスレベルの向上、業務効率化、人員体制の強化に取り組むこと	一人ひとりのサービスレベルの維持向上に努められるよう計画的に教育研修を行う	妥結
中途入社社員・雇用区分変更者への教育の充実を要求	個人学習できるプラットフォームのコンテンツ拡充と周知促進を合意	妥結
能力開発・キャリア形成に向けた体制の充実	自己啓発費用補助の引上げ e-ラーニングの無償提供対象層の拡充	妥結
技能士となるための支援を行う	技能士となるための支援として、所属部長が業務上必要だと認めた技能検定について、合格時の受検料を会社が負担する	要求・協議通り
入社後の育成支援に向けた仕組みの検討	スタッフ・現業共に入社後サポートの仕組みを年内で整理	妥結
人材育成について	「人事・人材育成の基本的な考え方」を必要に応じて見直すほか、経営方針や当該考え方に沿った中・長期にわたる人材育成を行うための具体的施策の策定と確実な実施に努める	交渉中
人事諸制度の改善(人事評価制度、人材ポリシー、法定主任者育成の充実、研究員および技術員の認定、資格褒賞制度の拡充等)	各人事施策の検討を進め、制度新設・見直しに当たっては、必要に応じ貴労組と協議していきたい 中間層確保の強化および優秀な任期制研究員等を職員へ積極的に任用して人材の確保に努める	継続協議
新卒・正規の採用	前向きに検討	—
社会に対して幅広い知見を持つ社員の育成と、企業としての社会的責任を果たすため、SDGsに関する社員教育を行うことを要求	社員一人ひとりが自ら考え行動できる力を持てるよう社員教育に取り組む	前進あり

(6) 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		
障がい者雇用率の確認など	障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ対応に努める	各労使で交渉
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
合理的配慮の提供をはじめとする障がい者の働きやすい環境の整備	合理的配慮の提供をはじめとする障がい者の働きやすい環境の整備	前進あり
障がい者雇用率の達成と促進に向け、採用方針と具体的な採用計画数、その実績について、労使協議会で確認していくよう要求	労使で確認していくことを合意	前進あり
障がいのある職員が自らの能力を発揮できるよう、組織として合理的配慮に取り組むこと	積極的な採用と雇用継続をおこなうよう勧めているところである 障がいを理由とする差別的な取り扱いの禁止や、合理的配慮の提供などの法的義務を認識の上、通勤用自動車駐車施設の借り上げ、公用車の改造、ジョブパートナーの配置等、できる範囲で就労環境の整備につとめる	妥結

(7) 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		
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	病気・不妊治療の休暇等の新設	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	「ライフサポート特別休暇(年間12日)」の新設 有期契約職員を対象とした傷病休職制度の導入	妥結
契約社員・パートタイマーに対し、1カ月間の有給私傷病休暇制度を正社員同様に導入するよう要求	要求通り解決	妥結
保存休暇の使用条件緩和	1日以上(1日)の疾病でも使用できるように変更	妥結
法定検診外の健康診断を受診する場合に特別休暇制度を新設し、受診料においても一部会社負担とする	積立有給休暇の使用を認める	妥結
積み立て休暇の利用事由拡充	子の臨時休校、学級閉鎖での利用を認める	妥結
積年取得条件への「疾病予防」等の追加 検診休暇の見直し	積年取得条件への「疾病予防」等の追加(人間ドック+再検査+婦人科)→再検査のみ追加を認める 検診休暇の有給日数の見直し→要求通り	妥結
家族看護を抱える組合員の生活と仕事の両立支援 ガン、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を有する家族の看護を行う組合員の生活と仕事の両立を支援するため、家族の看護による積立休暇(1日・時間単位)の適用を認める。対象家族は配偶者、子、父母、配偶者の父母、兄弟姉妹、配偶者の兄弟姉妹とする	積立休暇における「家族の介護」の対象を拡大し、現行の育児介護休業法に定める「要介護状態」に加えて、次の状態にある対象家族(配偶者および二親等以内)の介護等に関わる世話をすると、積立休暇の取得を認める ・介護保険法の「要支援1」以上に該当するとき ・身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳および療育手帳を所持しているとき ・ガン、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より治療を必要とするとき 加えて、同規定の積立休暇における「ボランティア活動」に関し、従業員に社会貢献活動への参加を促すため、時間単位での取得を認める	要求・協議通り
①育児・介護に携わる組合員が安心して働ける多様な働き方を拡充すること ②船舶に乗船する女性組合員が勤務を継続していける職場環境を整備すること ③一般職員等にフレックスタイム制度を導入し、柔軟な勤務時間の選択ができるようにすること	①今後も職員が安心して働ける職場環境づくりに努める ②定年まで働き続けられる条件整備については、結婚や子育てと長期乗船等職務の両立は困難な課題であり、両立を可能とする方策については船舶予備員制度の機能化と併せ、職員と一緒に検討する ③一般職員は、早出・遅出出勤制度や在宅勤務の活用により、多様な働き方が推進できることから、これらの効果を踏まえつつ、引き続き検討する	交渉中
治療支援勤務制度の一部改訂	会社が制度適応者に勤務シフトを設定できることに加え、在宅勤務が設定できることを追加する	妥結
治療と仕事の両立支援に向けて、週労働5日にこだわらない柔軟な勤務体系を確立することを要求	福祉勤務およびリハビリ勤務等の在り方について労使議論を行っていく	継続協議
治療による短時間勤務制度導入に向けた継続協議	労使協議の場を設置する	妥結
多様な働き方を可能とする休暇制度	子の看護、介護休暇の有給化	妥結

(8) 「働き方の見直し」など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		
転勤者への各種諸手当の見直しについて労使協議をすることを要求する	生産性向上につながる各種手当の見直しを4月より協議する	要求・協議通り

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
自転車通勤時の駐輪代支給	実費支給とする。上限2,000円	要求・協議通り
変則勤務手当の増額(500円)	区分Bのみ300円増額	一部要求・協議通り
単身赴任手当の改善	月額40,000円を月額45,000円に改定	一部要求・協議通り
家族手当拡充 障がいのある子供を扶養している場合に、家族手当(子供)の年齢制限を無くす	要求通り	要求・協議通り
国内単身赴任者の帰宅手段の利用方法の拡大 ・国内単身赴任者の帰宅手当の範囲内で、家族が赴任地訪問を可能とすることを要求します	帰宅手当1回につき家族1名分の赴任地訪問への代替利用を認め、支給要件は「単身赴任元と単身赴任先間の旅費実費相当」とする	要求・協議通り
海外駐在員取扱規定の一時帰国休暇について 《具体的な内容》1年に一回を6カ月に1回に変更する	単身赴任者に限り、6カ月に1回に変更	一部要求・協議通り
転勤者に対する待遇・サポート内容の見直しについて 今後、全国的に人員を流動化して生産性を高めていくためにも、転勤制度の改定をはかるものとします	単身赴任の組合員は、自宅と社宅のそれぞれで水道光熱費等が発生することを考慮して、単身赴任手当について地域差を解消したうえで一律45,000円へ引き上げます	要求・協議通り
カフェテリアプランのメニュー拡充を要求する	要求を受け入れる。実施時期などの詳細については、別途細目交渉にて行う	要求・協議通り
賃貸住宅家賃補助の適用者の拡大 在宅勤務が基本となる中、住居の選択性を高めるため、賃貸住宅家賃補助基準における単身者の適用条件から「実家から事業所までに要する時間のうち、公共交通機関の利用時間および乗換時間が90分以上(通勤が困難)」を廃止する	単身者の賃貸住宅家賃補助について、「実家から事業所までに要する時間のうち、公共交通機関の利用時間および乗換時間が90分未満」の方にも適用する なお、住宅施策全体のあり方について、補助対象や水準なども含めて労使で継続して協議する	要求・協議通り
宿舍の住環境を改善すること	宿舍を含む所有不動産については、建物経過年数等を踏まえた中長期的なあり方についての検討を進めているところ	交渉中
住居手当、通勤手当等は実態に即した見直しおよび転居批評の見直しと長期単身赴任の解消	関係方面へ情報収集を行うなかで、改善できる部分は改善を検討する	継続協議
住宅手当の支給年数拡充 →(現行)実家が会社から直線距離で25km以上ある者が、会社から直線距離で2km以内に家を借りて、年齢が40歳までの者に、月額2万円を2年間支給する。現行を満たしている者に、月額2万円を6年間支給を要求する	住宅手当の支給年数拡充 →実家が会社から直線距離で25km以上ある者が、会社から直線距離で2km以内に家を借りて、年齢が40歳までの者に、月額2万円を6年間支給する	要求・協議通り
価値観の変化を踏まえ、家賃補助および住宅手当の支給要件見直し	①独身者において、住宅関連施策(入寮、賃貸住宅補助・住宅手当支給)の対象となる事業所で勤務したのち、異動によって実家からの通勤エリアにある拠点へ配属となった場合は、住宅関連施策の対象とする ②独身者の賃貸住宅補助の支給年齢の上限を40歳から50歳に引き上げる ③配偶者または扶養する親族と同居する場合において、以下の通り支給要件を変更する ・前年度に賃貸住宅補助・住宅手当の支給していないとき、年間の賃貸住宅補助、住宅手当支給見込み金額を前年度年収に加算した金額が、同居する親族の前年度年収よりも上回る場合は、当年度の支給対象とする ・賃貸借契約を結ぶ本人に加え、賃貸借契約を同居親族が結んでいる者を支給対象とする ・賃貸住宅補助受給者が育児・介護・傷病を事由として休職した場合、前年度年収にかかわらず、休職終了翌年度までを支給対象とする	一部要求・協議通り

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
国外出張旅費および国外据付工事出張旅費における地域区分の見直しを要求する (1998年以降見直しがされておらず、現状に合った区分への見直しを要求する)	国外出張旅費規程および国外据付工事出張旅費規程における地域区分を見直す。地域区分については、定期的に労使で検証を行うこととし、原則隔年で実施する	要求・協議通り
実りある働き方改革、特に、安易なシステムの導入をせず、試行・検証を行い段階的に導入すること	ICT技術を活用した業務の効率化については、現場職員の混乱を招くことがないように、試行・検証を十分に行う	妥結
採用および離職者防止の観点から中・長期的なキャリア形成を含む人事異動のあり方を検討し、早期に組合と議論できるよう進めてもらいたい	人事異動システムについては、現行の人事異動システムにおける課題について慎重に検討する必要があり、引き続き労働組合の意見を聞きながら検討してまいります	継続協議
人員不足の解消	質の高いサービスを提供するために不可欠であり、応募者の増加に向けた取り組みを行ったうえで、定期募集で採用予定者数が確保できない場合は追加募集を行う	妥結
安全衛生、労働・生活環境改善	重要性を認識し、引き続きリスクマネジメント体制の整備をすすめていく 事故・災害発生時には、「安否確認システム」を活用し連絡体制を確保するとともに、非常用備蓄品について、年度ごとに必要な整備を行うよう徹底していく 昨年12月に大阪市で発生したビル火災を踏まえ、防火および防犯対策の観点から、職員への火災時の避難方法の周知、警察官立寄所の設置に関する警察署への相談、施設庁舎内への防犯カメラの設置および防犯対策機器等の整備等の取組を通知した 引き続き、職員および利用者の安全確保に努めていきたい	妥結
国内工場の労働環境改善に向けた継続的な協議会の設置	協議会で議論を充実させる	妥結
インフルエンザ予防接種の会社負担の範囲拡大	インフルエンザ予防接種の会社負担の範囲拡大(希望する授業員から希望する従業員とその扶養家族に範囲拡大)	妥結
社員+ドライバーの睡眠時無呼吸症候群の(SAS検査)の実施	社員+ドライバーの睡眠時無呼吸症候群の(SAS検査)の実施へ	妥結
特別休暇の拡充	新型コロナにおける①感染者②濃厚接触者③濃厚接触者の濃厚接触者に対し、最大3日/回の特別休暇を付与する	妥結
コロナ感染による療養のための休日確認	ワクチン接種、接種副反応と同様、特別休暇(無給)	妥結
感染症に感染、または濃厚接触者に該当する場合(公的証明がある場合)は、特別休暇とする	継続協議	継続協議
健康診断二次検診費用補助制度の新設 健康診断受診後、要二次検診となった者について、二次検診にかかる初診料、検査料を年度内1回に限り、会社が全額負担する	健康診断受診後、要二次検診となった者について、二次検診にかかる初診料、検査料を年度内1回に限り、上限5,000円にて支給する	一部要求・協議通り
母性保護に関する取り組み 通院休暇、その他の休暇について、賃金補償を改善する	通院休暇:賃金補償を100%とする その他の休暇(生理休暇):1日目のみを100%とする	一部要求・協議通り
差別撤廃、母性保護の確立	法的義務については十分に認識の上、何が必要なのか十分に検証しながら、その必要性等も含め検討する	継続協議
海外勤務に伴う負担の軽減に関する要求(海外赴任時の待遇改善、海外現地駐在員の生活環境の改善など)	海外組合員でも産前休暇前に使用できる妊娠障害休暇のような特別休暇が使用できるよう実施する	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
異動の内示については、異動日の1カ月前までに 行う	転居を伴う異動の場合は原則として異動日の1カ月前 までに内示を行う	一部要求・ 協議通り
配偶者同行休業制度の柔軟化	2021年度から、対象者を勤続5年以上から2年以上に 緩和しているが、今後も改善の努力をする	継続協議
異動・出向・派遣の処遇改善(本人意向優先、早期 内示、宿舍の二重貸与条件緩和等)	各人事施策の検討を進め、制度新設・見直しに当たっ ては、必要に応じ貴労組と協議していきたい	交渉中
全土曜日を休日とする	月末土曜日以外の全土曜日を休日とする	継続協議
制服規程の改善 ・初回は無償貸与、2回目以降は有償支給 経年劣化を踏まえた耐用年数を設定し、本人の 請求により無償貸与へ変更	2回目以降の有償支給は変わらないが、有償支給の個人 負担割合が3割から1割に引き下げるよう見直される 事となり、一定の前進が図られた	要求・協議通り
通年でのノーネクタイ勤務を要求	4/1から実施	妥結

2. ジェンダー平等・多様性の推進

(1) 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		
女性正社員の処遇改善、パートナーのキャリア アップの促進とそれによる昇給を要求	女性正社員の賃金格差是正に向け、人事異動による昇 格などのポジティブアクションの実施。パート社員のキャ リアアップによる昇給については10月を目途に改定	妥結
賃金制度の確立・改善の取り組み	男女間の賃金格差是正をはかるため、賃金分布など の実態把握を行ったうえで問題点の点検と改善に取り 組む。人事評価制度についても公平・公正な制度の 策定と運用を求める	一部組合で 合意
賃金実態調査の結果を分析のうえ、男女間賃金格 差の把握・検証	全単組で実態把握や検証したうえで、2022春季生活闘 争で2単組が、育児・介護休職者の復職時賃金、および、 滞留年数の見直しを求め、いずれも継続協議となった	継続協議
人事異動において、配置・昇任などの男女間格差 の解消	努力姿勢のみ	継続
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		
家族手当を男女同じ扱いに	家族手当を男女同じ扱いに	妥結

(2) 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男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み		
職場におけるジェンダー平等の推進	女性活躍促進に向けたロールモデルによる講話、交 流会等の実施	妥結
女性の採用・定着促進へ婦人科健診費用の全額 会社負担	女性の採用・定着促進へ婦人科健診費用の全額会社 負担	妥結
②合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正		
人事異動は本人の意向・事情を尊重し、生活破壊 につながる異動を行わないこと	可能な限り配慮する	交渉継続中

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
③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や着実な進展を確認する取り組み		
女性活躍推進法の改正に向けた具体的な取り組み を行うこと	新たに対象となるグループ事業者において早急に一 般事業主行動計画の策定を実施する	妥結
ジェンダー平等に対する取り組み(情報発信など アンコンシャスバイアスの是正に向けた取り組み)	ジェンダー平等の取り組みの検討 治療による半日年休の使用回数の緩和、不妊治療に対 するストック休暇の利用条件の緩和の導入に向けた検討	妥結
男女共同参画の推進	法改正等を踏まえた育児・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、またスムーズな職場 復帰ができる環境を整備する	継続協議
事業主行動計画の実績や課題および今後の対応 について確認する	女性配属職場の環境整備や教育を実施する	妥結
女性活躍に関する意識調査を実施し、行動計画の 策定並びに労使協議会において共有をはかる検 証を行うことを要求	女性活躍に関する意識調査の実施確認。今後、調査結 果より、女性活躍の為の方針を掲げることを確認	妥結
男女平等参画の推進に向けた取り組み	改正女性活躍推進法の趣旨に則り、すべての組合で 事業者に対し女性の活躍に関する状況把握や改善す べき事項の分析を求めるとともに、計画実現のための 環境整備などに取り組む	各労使で交渉
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)	「男女共同参画推進目標」を定め、その実現に向け、最 大限努力している	継続協議
④改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた何らかの要求・取組		
特別休暇である「生理日休暇」(現行では無制限に 有給)の時間単位取得を導入する	生理日休暇の時間単位取得導入および全雇用形態に おける運用ルールの一統化	妥結
職場におけるジェンダー平等の取り組み	男女雇用機会均等法等にもとづき適切に対応し、女性 活躍推進法にもとづき策定した行動計画およびダイ バーシティ推進事業計画により取り組みを進める	交渉中

(2) 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		
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
ハラスメントの防止	ハラスメントの防止に向け、研修の実施等に取り組む	交渉中
企業としてのトータルな対策を実施するよう労使 協議を行う。「ハラスメント防止に向けた10項目」 の内容を踏まえ、ガイドラインや就業規則などの 社内ルールを作成を要求	就業規則の整備、従業員研修、相談窓口の設置に関し ては労使協議で実態調査の上、必要に応じて実施を 検討する	継続協議
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の整 備並びに教育を実施すること	ハラスメントについては、「ハラスメント窓口教育」、「従 業員ハラスメント教育」の継続を確認	妥結
現在、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメ ントのみの内容の規定となっているためその他の ハラスメントを含む内容に改定を要求。また、定期 的な研修会の開催を要求	規定の改定で合意。年数回研修会を開催することも 確認	妥結
パワーハラスメント防止法に関する教育	年間教育計画に落とし込む	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
カスタマーハラスメントに対し、2022年度公表予定の厚生労働省のガイドマップに則り、ガイドライン・マニュアルの作成や研修を行うこと	ハラスメントについては、会社も重要課題として認識しており、あらゆるハラスメントに対し、指導を行う カスタマーハラスメントについても、ガイドラインマニュアルに沿った研修を行う	回答受領
ハラスメントの根絶	ハラスメントの根絶に取り組む	妥結
法改正・人事院の指針改正を踏まえたハラスメント防止	ハラスメント防止に向けた対策を講じること	前進あり
ハラスメント防止など働き続けやすい職場環境を構築し、人財の確保をすること	労使が協力して、あらゆるハラスメントの撲滅をめざし、働き続けやすい職場環境の構築に取り組む	妥結
労働施策総合推進法の改正への対応を要請	継続協議	交渉中
ハラスメントの防止策の実効性、根絶に向けた労使協議の場の設定	ハラスメントの根絶に向けて実効性のある施策を展開。実効性ある労使協議協議の場を設けるための議論を深化させていく	継続協議
あらゆるハラスメントの防止に労使で継続して取り組む	関連法対応の準備も進めており就業規則の改定の準備を進めている。継続協議についても異議はない	回答受領
ハラスメント対策の実績と今後の対応について確認する	ハラスメント行為の禁止は企業行動憲章にもあり、機会を捉えてしっかりと対応する	妥結
カスタマーハラスメント対策に向け、より実態に合った対策を検討、実施するための第一段階として個社で実態調査を実施することを要求	2022年4月に実態調査を行い、その結果を踏まえたカスタマーハラスメント対策を検討・実施する	前進あり
ハラスメント防止委員会での協議、およびハラスメント教育を実施することを要求する	既存のハラスメント防止委員会での協議事項に追加およびハラスメント教育の内容に育児に関する内容を追加する	到達
ハラスメント対策委員会の設置	業態のあらゆるハラスメント禁止ガイドラインにもとづき、9単組で実現し、4単組で設置を前提とした具体的な協議が春季生活闘争とは別に進められている。2022春季生活闘争では1単組が要求を掲げ、実現した	妥結
パワーハラスメントをはじめ、ハラスメント防止対策を着実に実行し、職場から根絶すること。また、パワーハラスメントの具体例を示した研修を行うなど法人をあげて取り組むこと	<ul style="list-style-type: none"> 職場環境を著しく悪化させるハラスメントの防止は非常に重要と考えており、相談窓口の設置や個別相談員を周知するとともに、全職員を対象としたオンライン研修や管理職研修などの各階層別研修で講義を行うなど、その防止に積極的に取り組んでいる ハラスメント研修を実施し、コンプライアンス推進活動を強化、デスクネットを活用したハラスメント防止に向けた意識啓発や相談体制の周知等を徹底するとともに、社会情勢を踏まえつつ規程の整備・見直しやパワハラの実例を示した役職員への研修などを実施する 	合意
②「性的指向および性自認(SOGI)」に関する取り組み		
ジェンダー平等の実現や多様性(ダイバーシティ)が尊重される職場づくりと制度の拡充	同性パートナーに係る結婚休暇、忌引休暇の適用(20・21春闘) 事実婚(内縁)関係にある場合の手当・休暇制度(扶養手当、単身赴任手当、介護休暇、子の看護休暇、社宅入居等)を同性パートナーに適用	妥結
事実婚・同性婚に対する福利厚生の拡充(あらゆる手当や条件を法律婚者と同等とする)	会社了解。但しすべてを法律婚者と同等となるかの規程確認を労使で行なっていく	妥結
個人がより自由な選択のもと、働くことができる施策	認定配偶者の認定要件の緩和	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
LGBTQ+に関する従業員の理解促進機会の提供、社内制度におけるジェンダー要素の廃止を要求	PRIDE指標を参考としながらLGBTQ等のセクシャルマイノリティに対する理解促進、教育や人事制度の導入を進める	前進あり
自治体のパートナー制度に認められた、LGBTの従業員に人事制度(休暇、休日、社宅など)の適用を要求	今後の行政・マーケットでの方向性を確認し、労使で検討	継続協議
SOGIに関わる環境構築に向けた協議の実施	2022春季生活闘争では、2単組が研修機会や相談体制の充実等に向けた労使協議の実施を求め、実現した	妥結
多様な人材が互いに尊重し長く生き生きと活躍できる職場環境の構築、改善に向け協議していくことを要求する	多様な社員が互いに尊重し、活気を持って、長く働くことのできる職場環境の構築に向けて、労使一体で構築していくことに異議はなく、継続的に協議していく	回答受領

(3) 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
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		
子の出生後8週間以内に最大4週間の取得と分割取得(2回)可能とする制度の導入	法の施行(10月)にあわせて導入する	到達
子女の出生休暇および、目的別休暇の取得で100%補償	子の出生後8週間の期間において、育児理由で目的別休暇の取得を可能(1日単位、最大20日まで)	到達
出生時育児休業の創設を求める	出生時育児休業を創設する	到達
仕事と育児の両立試験取り組みとして、出生時育児休業の創設と休職期間中の賃金を最大10日間支給することを要求する	要求を受け入れる。実施時期などの詳細については、別途細目交渉にて行う	要求・協議通り
看護・介護休暇日数の拡大	看護・介護休暇日数の拡大	妥結
育児休暇、介護休暇の有給化	子の看護休暇、介護休暇の有給化については、有給化する	妥結
積立休暇の使途拡大(子供の看護、学校行事等)	積立休暇の使途拡大(子供の看護、学校行事等)	妥結
子の看護休暇の対象年齢および取得対象事由の拡大 ・対象年齢を小学校卒業まで拡大 ・取得対象事由に感染症流行に伴う休校や休園等による育児で出社ができない場合を追加	<ul style="list-style-type: none"> 対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げる。但し、小学校就学中の子の看護にあたって活用する場合は、賃金取扱いを40%歩引とする 対象事由に、「感染予防のための休校・休園に伴う対応が必要となる場合」を追加する 	一部要求・協議通り
育児短時間勤務制度の対象の見直し	対象を小学校3年から中学校就学始期に延長する	妥結
育児・介護に関する両立支援制度の点検および改善・制度利用に向けた環境整備	育児短縮勤務の期間延長(小6卒業まで)	前進
育児のためのD ONLY勤務/N勤務免除制度における対象者要件緩和	2022年度より小学校6年生まで適用条件を拡充する	回答受領
育児短時間勤務の適用対象者の拡大(適用対象者を小学校第六学年修了前の子を養育する従業員までとすること)	育児短時間勤務の適用対象者を小学校第六学年修了前の子まで拡大する	到達
育児短時間勤務規程の見直し(対象者見直し、取得期限の上限撤廃、子1人に対し再取得可能)	対象者:中学校就学前の子と同居し、養育する者 制限撤廃:最長3年間の制限を撤廃 回数:子一人につき複数回再取得可とする	妥結
所定労働時間の短縮措置の取得期間拡充	取得期間は「小学校3年生の終了時まで」を目安とし、すでに実現している単組は、最終目標である「小学校卒業まで」を掲げている。2022春季生活闘争では6単組が要求を掲げ、すべての単組で前進が図られた	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
育児による短時間勤務、短時間フレックス勤務適用範囲の拡充 (対象者:小学校3年生年度末⇒小学校6年生年度末)	前向きに検討	妥結
育児短時間勤務 小学3年まで→小学6年まで	継続交渉	継続協議
出産・育児に関する取扱規程のうち、以下の免除・制限対象期間を子が小学校3年生(9歳に達する年度末)までとすること ・深夜業の制限期間 ・所定外労働の免除期間 ・時間外労働の制限期間	貴要求の通り、小学校3年生の年度末まで引き上げることとする 加えて、子の看護の適用期間についても併せて、小学校3年生の年度末までとする	回答受領
育児に関する働き方について、短時間勤務・時間外・深夜業免除の対象を12歳の年度末までとすること	現行制度のうち就業時間短縮等の措置として定める所定労働時間の1時間短縮の期間を「子が満3歳に達した年度末までの間」を「子が9歳に達する年度末」まで延長する。なお、延長した期間中は無給無事故扱いとする	回答受領
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(小学1年生年度末まで)	妥結
仕事と育児の両立のため、勤務時間短縮措置について対象となる子の年齢を小学校3年生まで引き上げること	要求を踏まえ、2022年度より対象となる子の年齢を小学校1年生に引き上げる	回答受領
育児時短勤務の拡充	3歳に満たない子から、小学校始期まで拡充	妥結
育児短時間勤務制度の短縮限度時間の拡大、育児短時間勤務の適用年齢の引上げ	育児短時間勤務制度の短縮限度時間の拡大、短時間勤務の適用年齢の引き上げ	妥結
・育児短時間勤務の子1人1回の制限解除 ・介護短時間勤務の通算3年間で2回の制限解除	・育児短時間勤務の子1人1回⇒3回 ・介護短時間勤務の通算3年間で2回⇒3回	一部要求・協議通り
【要求事項】 育児時短の取得可能時間帯の緩和。現行制度の始業時1時間まで及び就業全1時間まで(30分単位で1日2時間まで)を制約を解除し、始業時及び終業時で1日合計2時間までとすること	要求通り制限を緩和する	要求・協議通り
介護短日勤務および介護短時間勤務の取得期間を事由消滅までとすること	労組要求を認め、介護短日勤務および介護短時間勤務の取得期間を事由消滅までとする	要求・協議通り
育児短時間勤務制度において、 (1)小学校4年生から6年生までの短時間勤務制度の新設を求める (2)時短勤務対象者の時間短縮幅を30分単位とするよう求める	(1)要求に応じることはいできない (2)2022年6月末までに制度を導入することとする	回答受領
フレックスタイム制における育児・介護の短時間制度の導入	フレックスタイム制における育児・介護の短時間制度の導入	妥結
育児・介護休業後の時短勤務の取り扱い	今後、本人の意向も十分尊重する	妥結
介護短時間勤務制度の労働時間の短縮を2時間以内から3時間以内まで拡大することを求める	2022年6月末までに制度を導入することとする	回答受領
介護短時間勤務の適用期間の拡充	介護認定の状況に応じて適用期間の拡充を検討	妥結
介護勤務に関する支援制度の導入	介護勤務週休3日制の導入	継続協議
介護における時短勤務について社内実態調査を行い、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行うこと	実施できるよう努力する	回答受領
介護休暇に関する勤続要件の撤廃	労組要求を認め、介護休暇の勤続要件を廃止する	要求・協議通り

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
就業規則の特別休暇に子の臨時休園・休校時に取得できる無給の休暇枠を設定すること	要求には応じられない ただし、特別繰越休暇の取得条件に、子の臨時休園・休校時に1日単位で取得可能とする条件を加える 更に、特別繰越休暇の年度積立日数を5日から7日とし、積立限度日数も50日から60日に拡充する	回答受領
多目的休暇の取得要件に「出産前後各8週間の配偶者に看護が必要で、子の保育を必要とする場合」を追加	多目的休暇取得要件に「出産前後各8週間の配偶者に看護が必要で、子の保育を必要とする場合」の追加に関しては、取得要件に追加する。なお、多目的休暇に関しては全ての事由で半日での取得を可能とする	到達
積立有給休暇の使用範囲拡充(慣らし保育の使用を可とする)	会社了解	妥結
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	非正規雇用で働く方の産前産後休暇の有給化	前進あり
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	非正規雇用で働く方の育児休暇・介護休暇等の取得要件のうち、1年以上の在職期間要件の撤廃	前進あり
両立支援制度の拡充・活用促進	育児・介護休業取得要件の一つである「入社1年以上」と言った条件の撤廃	妥結
改正育児・介護休業法への対応(時間単位での休暇取得確認)	改正法通り対応	妥結
出生時育児休暇の新設等や各種休暇制度の充実(育児事由)など要求する	「出生時育児休暇」を導入する(2022年10月)	到達
出生時育児休業の創設を要求する	2022年10月1日より出生時育児休暇制度を新設する	到達
育児・介護規定制度の浸透、制度取得の為にフォロ一体制構築を要求	1年未満、週2日未満取得不可削除で規定改訂	妥結
育児休業・介護休業の対象者について、勤続1年以上の条件を削除する	了承する	到達
法改正に伴う育児休業制度の一部改訂	要求通り	妥結
法改正を踏まえ、弊社の育休取得期間内(24カ月を限度)で2回分割取得を要求する	育児休業について2回まで分割取得可能とする	到達
育児休業制度の適用期間の見直し	適用期間を延長する(小学校6年生まで)	妥結
懐妊育児休業制度の取扱期間を子供が満2歳となった年度末まで拡充すること	懐妊育児休業制度の取扱期間を子供が2歳となった年度末まで延長する。尚、延長事由については現行規定に則る	回答受領
改正育児休業法に沿った制度の改善	改正に沿って、可能な限り拡充	妥結
育児休業を開始した日から5日間について通常勤務したもとして取り扱うことを要求する	従業員が育児休業を取得し、その期間が連続14日以上(暦日)の場合は、一子につき1回に限り、育児休業を開始した日から7日間(暦日)は、給与与との減額は行わない	妥結
・規定名の改正(育児休業規程→育児休業規程 介護休業規程→介護休業規程) ・規程内容の変更(「子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得可能」記載・「子の看護休暇・介護休暇について、1日の所定労働時間が4時間以下の条件撤廃) ・子の看護休暇・介護休暇を中抜けアリにすること ・有給の子の看護休暇・介護休暇の導入	・育児介護休業規定名変更 ・育児介護休業の時間単位制度の導入	妥結
改正育児・介護休業法に対応した制度改定	改正育児・介護休業法に対応し、「育児休業制度に関する確認書」の改定および、「介護休業に関する確認書」の更新を行う	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
育児・介護に関する両立支援制度の改善	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および早出遅出勤制度を導入した	妥結
育児休業早期復帰支援制度の導入	育児休業手当を本俸の1.5割に改める	妥結
休業中の100%相当の所得補償を要求する	女性の産後休暇と同じように、賃金の約13%を男性にも扶助する	到達
賃金補填を要求する	育児休業支援金の創設(共済会)	到達
誰もが安心して働き続けることができる環境の整備 ダイバーシティ&インクルージョン実現のため、誰もが違いを認めあい、活躍できる職場風土のさらなる醸成に向けた取り組みの継続を求めるとともに、妊娠中や産後、あるいは生理期間の女性が賃金補償の観点からも安心して働き続けることができる環境の整備に向け、結果的に性の違いによって賃金補償に差が生じている「妊娠中の通院休暇」「その他の休暇」について、賃金補償を(コンピテンシー給または本給+職責給)1日分の100%とする	「通院休暇」および「その他の休暇」に対する賃金補償を(コンピテンシー給または本給+職責給)1日分の100%とする。また、育児・介護における制度について、「勤続1年未満の者」も適用対象とする	要求・協議通り
「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の導入	育児並びに介護等に関する就業環境制度の改善に今後も引き続き努める。「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」については導入を検討する	交渉中
企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の導入すること	2022年度の取り扱いが公表され次第、導入することとする。但し、制度内容が著しく変更になる際は、別途協議の上、取り決めることとする	回答受領
企業主導型保育施設が利用できる制度の導入	制度を導入する	妥結
育児・介護休業取得要件の緩和に向けて労使協議開始	ベビーシッター制度導入について労使協議	前進
育児のための時間外労働の制限について、免除の対象者を「小学校就学未満の子を養育する者」に拡充すること	拡充する事とし、詳細運用方法を働き方改革協議会で継続調整する	回答受領
「働きやすい」環境整備に向けた労使専門委員会の開催を要求(育児・介護休業法改定に向けた制度改定について)	労使専門委員会を開催し、議論する	妥結
育児休業の取得促進に向けて、各事業所での労使委員会の開催	育児休業の取得促進をはじめ、働き方全般について意見交換を行う、労使「働きがい」推進委員会を各事業所で開催する	妥結
育児休業制度の一部改訂	相談窓口が人事部労務厚生課であることを明記する	妥結
改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	2022年4月施行に対応し「相談窓口」を設けるとともに、「申し出」に対し制度周知、意向確認	前進
育児休業規程の改定	「改正育児・介護休業法」に対応し、育児と仕事の両立ができる環境整備に努めるとともに、必要な規程の改定を行う	妥結
改正育児介護休業法に伴い、休業を取得しやすい環境を整えること	休業を取得しやすい雇用環境の整備をする	妥結
育児・介護休業法の改正に伴い、育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備を行うこと	別途協議	継続協議
育児休業制度の取得しやすい環境づくりに向けて協議	要求通り	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・介護休業法の施行開始に伴い、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置を講じて育児休業を取得しやすい雇用環境の設備	社内ルールの整備	妥結
法改正に伴う育児休業制度の周知	法令遵守	妥結
法改正に伴う育児休業制度の対応、周知の徹底	要求通り	妥結
対象者が制度を理解し、計画的な取得につながるよう、申し出た対象者に対する個別周知・意向確認が行われる運用と仕組みを協議	妊娠・出産を申し出た従業員に対する個別の周知と意向確認の運用・仕組みを導入	到達
育児休業・介護休業等を理由とする不利益の取り扱い禁止	改正育児・介護休業法における各制度を取得したこと理由に不利益な取り扱いが行われていないか確認するとともに、労働協約、労使協定、就業規則の内容を精査、職場の実態点検を行い、法への対応と育児・介護休業制度の充実に取り組む	一部組合で合意
育児介護休業法の改正の趣旨に合わせ、対象者の情報(氏名・所属等)を本人同意のうえで労使共有し、制度の周知・意向確認など取得促進や相談対応に取り組むよう要求	要求通り解決	妥結
拡充する事とし、詳細運用方法を働き方改革協議会で継続調整する	介護の支援や男性の育児休業取得、育児期間中における働き方など、関係する人事制度の見直しについて検討を行う	回答受領
②男性の育児休業取得促進に向けた取り組み		
出生時育児休業(産後パパ育休)の制度新設	出生時育児休業(産後パパ育休)の新設	到達
産後パパ育休の導入	産後パパ育休の導入	到達
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	非正規雇用で働く方の育児参加のための休暇(5日・有給)の新設	前進あり
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	非正規雇用で働く方の配偶者出産休暇(2日・有給)の新設	前進あり
育児・介護に関する両立支援制度の点検および改善・制度利用に向けた環境整備	男性の育休制度の導入 産後8週以内連続した育児休業を5日(土日祝を含まず)、2回に分けて計10日間取得可能とし、その休業期間については、有給とする新規制度の導入が決定	妥結
イクメン休暇の取得日数の拡大 制度周知と理解度浸透のための研修等の実施を要求	法改正を機に新設される産後パパ育休と自社のイクメン休暇(育児特別有給休暇)を制度的に統合し、イクメン休暇の日数を28日間に拡大する。28日のうち、14日間の連続休暇を産後8週以内に必ず取得することとし、残りの14日間連続休暇を子が生後1歳に達するまでの間に取得できるようにする	妥結
配偶者出産休暇の拡充	1日→2日(出産から2週間以内で取得)	妥結
出生時育児休業の導入を想定した現行制度である配偶者出産休暇の3日間完全取得	2022春季生活闘争における統一取り組みとして設定した。また、1単組が要求し、継続協議となった	前進あり
労使委員会にて協議	男性の育児参画促進に向けて、配偶者出産休暇等の取得目標を設定する。目標設定や取組みの詳細について、雇用・働き方専門委員会にて引き続き議論する	継続協議
男性の育児休業取得促進のための出産時育児休業(産後パパ育休)の創設、育児休業の分割取得など法改正の伴う周知・就業規則の整備等必要な措置	男性の育児休業取得目標を設定(1カ月以上1名、1カ月未満2名)	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
「パパ育休」追加など法改正に合わせた制度改定予定	「パパ育休」追加など法改正に合わせた制度改定予定	妥結
産後パパ育休制度の創設	法令通りに対応	前進
両立支援制度の拡充・活用促進	男性が育児休業を取得しやすい環境整備	妥結
男性育休が取りやすい環境整備を行うことを要求	全体への周知発信、管理職への教育研修などを行い、男性育休が取りやすい環境を作っていく	前進あり
産後パパ育休(出生時育児休業)の仕組みの整備について確認・協議	制度や運用の仕組みについて労使で協議して整備する	継続協議

(4) 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
①次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定、取り組みの点検		
ワーク・ライフ・バランスと生活改善	次世代育成支援対策推進法にもとづき策定した行動計画により、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに努力する	交渉中
②不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み		
不妊治療のための休業制度新設	不妊治療の休業制度を新設する	妥結
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	不妊治療休暇の新設	前進あり
治療と仕事の両立支援に関する取り組み	病気・不妊治療の休暇等の新設	妥結
不妊治療に対する特別休暇を設定	特別休暇を年間5労働日、有給休暇として設定する	妥結
出産・育児・介護に対する支援の拡大、配偶者同行休業制度の要件緩和	「出生サポート休暇」を10月から導入を検討	継続協議
不妊治療休暇制度の導入	ライフサポート休暇を年次有給休暇とは別に5日付与する	要求・協議通り
各種制度の課題の解消に向けた対策と制度の拡充	チャイルドプラン休暇(不妊治療)の拡充(年10日から年30日)、無期転換社員も同制度を導入	妥結
失効積立有給休暇制度への適用要件に「不妊治療」を追加するよう要求	要求通り解決	妥結
特別休暇、繰延休暇の適用条件見直し	適用条件に不妊治療を追加する	妥結
積立休暇の用途拡大(不妊治療等)	不妊治療で通院する場合、積立休暇の使用を可とする	妥結
積立休暇制度の取得事由に不妊治療を追加	2022春季生活闘争では、1単組が要求し、継続協議となった	継続協議
不妊治療時に持越し有給(傷病有給※)を優先で使用できるようにすることを要求 ※当社では「ストップ有給制度」と呼び、男性育休時優先使用できる制度となっています	不妊治療、子の看護に関し、年次有給休暇を使い切った場合、持越し有給(傷病有給)を使用することを可とする	妥結
特別有給休暇の適用範囲拡大(不妊治療・不育治療) 不妊治療・不育治療のための休暇として、男女問わず月に2日、特別有給休暇を使用できるようにする	特別有給休暇には応じられないが、不妊治療と仕事の両立を支援する施策の必要性は理解できるので、不妊治療・不育治療のための休暇として、男女問わず月に2日、特別無給休暇を使用できるようにする。また、時間単位での取得も可能とする	妥結

連合登録人員 2022年(1月~12月)

No.	構成組織	2022年登録人員				No.	構成組織	2022年登録人員					
		内一般	内パート等	20時間以上	20時間未満			内一般	内パート等	20時間以上	20時間未満		
1	U A ゼンセン	1,846,433	746,833	1,099,600	349,800	749,800	31	全国農団労	12,366	12,325	41	41	0
2	自動車総連	797,235	771,612	25,623	25,623	0	32	全銀連合	11,007	11,007	0	0	0
3	自治労	751,600	724,308	27,292	11,273	16,019	33	全自交労連	10,470	4,162	6,308	5,635	673
4	電機連合	561,385	560,331	1,054	1,054	0	34	メディア労連	10,081	10,061	20	20	0
5	J A M	346,752	346,018	734	734	0	35	全労金	9,176	6,998	2,178	2,178	0
6	基幹労連	272,295	272,105	190	190	0	36	ヘルスクア労協	8,500	8,070	430	430	0
7	生保労連	241,749	228,957	12,792	12,792	0	37	森林労連	4,700	4,549	151	151	0
8	J P 労組	232,869	164,081	68,788	68,788	0	38	労供労連	4,371	3,957	414	0	414
9	日教組	212,024	210,290	1,734	1,734	0	39	労済労連	4,364	3,680	684	684	0
10	電力総連	200,716	199,382	1,334	1,334	0	40	全印刷	3,896	3,896	0	0	0
11	情報労連	192,994	164,839	28,155	28,012	143	41	全国ユニオン	2,800	2,380	420	420	0
12	運輸労連	127,881	127,131	750	750	0	42	自治労連	2,729	2,729	0	0	0
13	J E C 連合	119,620	115,043	4,577	4,577	0	43	全国競馬連合	2,579	2,579	0	0	0
14	私鉄総連	116,183	115,563	620	620	0	44	J A 連合	1,240	1,240	0	0	0
15	フード連合	109,478	99,406	10,072	9,278	794	45	港運同盟	1,200	1,200	0	0	0
16	損保労連	89,778	66,614	23,164	23,164	0	46	全造幣	759	713	46	46	0
17	J R 連合	77,468	47,379	30,089	29,739	350	小計	6,825,214	5,471,912	1,353,302	585,109	768,193	
18	国公連合	70,752	70,255	497	497	0	友好参加組織						
19	航空連合	47,317	46,341	976	976	0	47	日建協	38,157	38,082	75	75	0
20	海員組合	45,000	45,000	0	0	0	48	日高教	5,995	5,692	303	303	0
21	ゴム連合	44,596	44,500	96	96	0	構成組織総計 6,869,366 5,515,686 1,353,680 585,487 768,193						
22	交通労連	43,719	42,695	1,024	1,024	0	地方連合会の現況(2021.9.30現在)						
23	サービス連合	43,062	42,587	475	475	0	特別参加組織 46,764 (20地方連合会 58組合)						
24	紙パ連合	25,499	25,164	335	335	0	地域ユニオン 11,599 (47地方連合会 376組合)						
25	全電線	24,360	24,360	0	0	0	地方直加盟組織 114,274 (19地方連合会 96組合)						
26	全国ガス	23,366	22,967	399	399	0	地方連合会合計 172,637						
27	印刷労連	20,045	20,045	0	0	0	連合登録人員数 7,042,003						
28	セラミックス連合	19,549	19,276	273	273	0							
29	J R 総連	16,000	15,600	400	400	0							
30	全水道	15,251	13,684	1,567	1,567	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：2022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

 facebook.com/jtuc.rengo

