

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	UAゼンセン
方針決定日	2019年1月30日(第7回中央委員会)
要求提出日	2月末日
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
1)生産性向上に見合う実質賃金引き上げを定着させ、底上げ、格差是正を進める 2)賃上げと働き方の改善の好循環をつくり、人材育成を強化する 3)「顔の見える共闘」、「けじめある闘争」を強化、推進する	
(2) 賃上げ要求	
●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	「賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる」ことを基本に、賃金水準別に要求基準を設定する。 【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】 格差是正を強く求め、賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。賃金体系維持分が明確でない場合は、賃金体系維持分を含めた要求総額として9,500円または4%を基準とする ミニマム水準(諸手当を除く基本賃金) 高卒35歳・勤続17年(基本賃金) 240,000円 大卒30歳・勤続8年(基本賃金) 240,000円 【到達水準未達の組合】 格差是正の必要性を踏まえて、部門ごとに要求基準を設定する 具体的な到達水準は以下を基本に部門で設定 高卒35歳・勤続17年(基本賃金) 255,000円 大卒30歳・勤続8年(基本賃金) 250,000円 【到達水準以上の組合】 目標水準に向けて部門ごとに要求基準を設定する
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	上記のとおり
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	・平均賃金の引き上げ 制度昇給分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、正社員(フルタイム)組合員の要求に準ずる。 正社員(フルタイム)組合員との均等・均衡を考慮し、格差是正が必要な場合は正社員(フルタイム)組合員以上の要求を行う。正社員(パートタイム労働法上の「通常の労働者」と同視すべき短時間組合員については、パートタイム労働法の規定を踏まえて正社員と同様に要求する。
●男女間賃金格差の是正	①賃金の実態把握を行い、男女間に格差がある場合は、その原因を分析し、合理的理由がない場合は直ちに是正する。 ②家族(配偶者)手当や住宅手当等、家族の扶養に関連して発生する賃金・福利厚生などの支給要件が住民票上の世帯主となっている場合はこれを見直し、「世帯において最も収入が多いもの」等、扶養の実態に即した支給要件とする。また、支給手続きも男女同じとする。 ③育児・介護休業によってキャリア形成が阻害されることの無いよう、円滑な復職に向けた支援の充実をはかる。

<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<p>①企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須の取り組みとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員(フルタイム)組合員 <p>最低賃金額(18歳以上)は、月額161,000円を基準に、生計費の地域差を勘案して都道府県ごとに算出した金額以上とする(ただし、地域別最低賃金の月額換算額の110%が昨年基準の155,000円を下回る道府県については、155,000円以上とする)。基本賃金に地域手当を加えた金額での要求も可とする。</p> <p>要求基準の金額を超えている場合は、平均賃金と均衡ある引き上げを行い、高卒初任給を最低賃金額として協定を結ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間(パートタイム)組合員 <p>最低賃金額は正社員(フルタイム)組合員の18歳最低賃金額の時間換算額、または、地域別最低賃金110%とし、都道府県ごとに示した別表に示す金額以上で協定化する。要求基準の金額を超える場合も、平均賃金と均衡ある引き上げを行う。</p> <p>②初任給の引き上げ</p> <p>2019年度採用者の初任給について以下の基準で要求する。</p> <p>高卒(基本賃金)167,000円基準 大卒(基本賃金)208,000円基準</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員(フルタイム)組合員 <p>年間5.0ヵ月を基準に各部門で決定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間(パートタイム)組合員 <p>年間2ヵ月を要求する。</p> <p>正社員と同視すべき短時間組合員は正社員と同じ要求とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

長時間労働の是正

1) 所定労働時間の削減

年間所定労働時間は1,900時間未満、年間休日120日以上をめざし、部門ごとに業種特性等を勘案し、業界の公正労働基準としての到達基準、目標基準を定め取り組む。

【到達基準】

年間所定労働時間 2,000時間未満、年間休日 115日以上

【目標基準】

年間所定労働時間 1,900時間未満、年間休日 120日以上

2) 時間外・休日労働の規制

① 時間外・休日労働の限度時間

UAゼンセン労働政策で定める上限時間の範囲内で業務の繁閑や時間外・休日労働の実績を踏まえ、可能な限り少ない時間数で協定化する。

通常の場合：1日3時間以内、1ヵ月45時間以内(休日労働2日以内)、1年360時間以内(休日労働含む)

変形労働時間制度の場合：1日3時間以内、1ヵ月42時間以内(休日労働2日以内)、1年320時間以内(休日労働含む)

家族的責任を有する労働者の場合：1日2時間以内、1ヵ月24時間以内(休日労働2日以内)、1年150時間以内(休日労働含む)

② 特別条項付の36協定

特別条項付き時間外・休日労働協定は、締結しないことを原則とする。やむなく締結する場合でも、通常予見することのできない業務量の大幅な増加や一時的突発的な事情(あらかじめ具体的な事例を特定しておく)に限定し、1ヵ月の上限時間は80時間未満、週1日の休日は必ず確保する。年間では通常の限度時間を目安とし、それを超える時間で協定せざるを得ない場合は速やかに改善する。

限度時間を超える場合の健康確保措置は、代償休日や特別休暇(年次有給休暇を除く)および医師による面接指導を含めることとする。

③ 時間外・休日労働の確認

実際に時間外・休日労働が発生する場合のルールづくりを行い(事前に組合への通知や協議等を求める等)、36協定が適切に運用されているか点検する。また、限度時間を超えて時間外・休日労働が発生する場合は、過重労働の防止や健康確保の観点から、組合の事前同意を原則とし、通常予見することのできない業務量の大幅な増加や一時的突発的な事情の場合のみ認める。

④ 割増率

時間外50%、休日100%、深夜50%を目標とし、当面、時間外35%、休日50%、深夜40%をめざす。なお、時間外・休日労働が1ヵ月45時間を超える場合の時間外割増率は50%とする。

⑤ 不払い労働の撲滅

3) 連続労働の規制

① 勤務間インターバル規制

24時間につき最低でも連続11時間以上の休息時間を設ける(24時間あたりの拘束時間は13時間が上限)。休息時間が翌勤務開始後にまで及んだ場合は、その時間は勤務したものとみなす。なお、産業や業務の特性からインターバル規制が難しい場合は、できるだけ直近に代償 休息期間をとる等、代替措置をとる。

② 休憩時間の規制

休憩時間は労働基準法どおりを基本とし、不必要に休憩時間を長くすることで拘束時間が長時間にならないようにする。なお、深夜労働の場合の仮眠時間は適切に設定する。

③ 連続勤務日の上限

休日出勤がある場合でも、連続勤務日は12日を限度とする。

4) 年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定

① 年次有給休暇の完全取得

ア. 年次有給休暇の最低付与日数は勤続6ヵ月で年15日以上(目標20日)とする。

イ. 年次有給休暇の完全取得に向けて、5日を残して計画的にあらかじめ取得日を決定するよう取り組む。そして、すべての組合員が取得日数5日以上(付与日数が5日未満の場合は完全取得)となるよう取り組む。

ウ. 年次有給休暇が10日以上付与される組合員のうち、付与日から1年以内に取得日数が5日に満たない者に対し、残りの日数を使用者が時季指定する場合には、次のルールづくりを行う。

・あらかじめ従業員の意見を聴取する方法を明確にし、それを最大限尊重する。

・使用者による時季指定日を使用者が変更せざるを得ない場合は、組合および本人の同意を条件とする。

エ. 年次有給休暇のうち未利用の日数については、積立て、本人の申し出により利用できるようにする。なお、治療、看護、育児、介護等に使用する場合は、積立年次有給休暇を優先的に使用できるようにする。

② 連続休暇の設定

年次有給休暇を含め、1年につき少なくとも7日間(UAゼンセン労働政策では2週間としている)の連続休暇を設定する。

5) 深夜労働の規制

深夜時間帯に所定労働時間を設定する勤務については、交替制を原則とし、深夜専従勤務は避ける。

深夜労働は、原則3連続日までとする。ただし、深夜労働日後に2日連続休日(または、48時間連続の非労働時間)が取得できる場合は5連続日まで可とする。

深夜時間帯に所定労働時間を設定する場合は、原則時間外労働を行わせない。

均等待遇の実現に向けた取り組み

- 1) 人事処遇制度、福利厚生等の改善
- ① 能力を育て、能力・成果の評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む。
 - ② 「短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」で示されている手当全般については記載内容に基づき確認し、必要な場合は改善する。なお、特殊作業手当、精皆勤手当、通勤手当、食事手当、無事故手当については、最高裁判決により正社員と同じ職務内容の有期フルタイム労働者には同様に支払うこととされたことから必ず取り組む。
 - ③ 期末一時金、退職金(企業年金)制度を導入するよう取り組む。
 - ④ 職務の遂行に必要な能力育成に資する教育訓練については、短時間労働者等に対しても正社員と同様に実施するよう取り組む(パートタイム労働法第11条→パート・有期法第11条)。助成金等を積極的に活用し、適切な教育訓練が行われるよう取り組む。
 - ⑤ 65歳まで雇用を継続できる制度を導入するよう取り組む。定年後再雇用者については、少なくとも職務関連の賃金は定年前と均等・均衡のとれたものとなるよう取り組む。
 - ⑥ 給食施設、休憩室、更衣室については正社員と同様に利用できるようにし(パートタイム労働法第12条→パート・有期法第12条により義務化)、その他の施設についても同様に利用できるように取り組む。
 - ⑦ 慶弔見舞金、社員割引制度、健康診断、財形貯蓄制度などについて、正社員と同様の基準で適用するよう取り組む。
 - ⑧ 職場内での安全管理に必要な措置および給付については、正社員と同様の基準で適用するよう取り組む。
- 2) 無期労働契約、正社員への転換制度の整備
- 3) 休暇、休職制度、労働時間の改善
- 4) 雇用管理の改善
- 5) 派遣労働者の処遇改善の取り組み

- | | |
|--|--|
| <p>●その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など | <ul style="list-style-type: none"> (1) デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み (2) 仕事と生活の両立支援の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ① 育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止 ② 次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の策定と実施 ③ 病欠有給休暇、治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実 ④ 健康経営に関する取り組み ⑤ ひとり親の処遇改善の取り組み ⑥ 自然災害被災時の休暇の整備 (3) 職場のハラスメント対策 (4) 障がい者雇用の促進 (5) 派遣労働者の雇用管理の改善に関する取り組み |
|--|--|

(4) 男女平等の推進

- ① 職場の男女平等の推進
- ア. 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、労働協約に性別による差別的取り扱いの禁止条項を盛り込む。
- イ. 雇用の全ステージ(募集・採用、配置、昇進・昇格、教育訓練、職種・雇用形態の変更、定年・解雇・労働契約の更新)について性別を理由として差別的取り扱いをしないよう取り組む。
- ウ. 募集・採用・昇進・職種の変更にあたり「転居をともなう転勤に応じることを要件とする」規定、実態がある場合は、その合理性の有無について労使協議・点検し、間接差別にあたるおそれの強い場合は是正する。
- ② 母性保護の強化
- ア. 出産する予定の女性に対し、産前は本人の申し出により、産後は申し出を要せずそれぞれ8週間(多胎妊娠の場合は産前14週間)の休暇を与える。その場合、会社は会社以外(健康保険など)から給付される金額を含め所得の3分の2以上を保障する。
- イ. 妊娠中の女性が申し出たときは、1回の妊娠につき通算14日のつわり休暇を与え、その日は勤務したものとして扱う(賃金は全額保障する)。
- ③ 女性活躍推進法の取り組み
- ア. 法律上努力義務である企業規模300人以下のところにおいても、現状把握や問題点・課題抽出のための協議を行う。
- イ. 労使委員会等を定期的に開催し、女性活躍推進に関する現状および行動計画の進捗状況などを労使間で共有し、その後の取り組みにつなげる。
- ウ. 優れた事業主としての認定(えるぼし認定)を取得するよう取り組む。
- エ. 行動計画の見直しにあたっては、労使委員会等で成果と課題を共有し、新たな行動計画の策定について協議を行う。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

（このセクションは空欄です）

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

- ・定年制度改定(65歳への延長)
- ・退職金(企業年金)改定
- ・労災付加給付改定
- ・CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	自治労
方針決定日	2019年1月30～31日(第156回中央委員会)
要求提出日	2019年2月6～13日を要求書提出ゾーンとし、遅くとも2月末までに提出
回答指定期	2019年3月15日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>「春闘＝1年の賃金・労働条件闘争のスタート」であることを労使確認し、「要求—交渉—妥結(書面化・協約化)」のサイクルの定着をはかる。</p> <p>以下4点を主要な課題として設定し、各課題の具体的な行動として、「職場・地域点検と組合員参画の要求づくり」を積極的に進める。</p> <p>①賃金改善 ②職場からの働き方改革と人員確保 ③臨時・非常勤等職員の処遇改善 ④安心して暮らし続けられる地域づくり</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>【自治体単組】 到達目標(ポイント賃金):30歳 248,775円、35歳 293,807円、40歳 343,042円 【公共サービス民間単組】 ①賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円の10,500円以上の引き上げ ②2019春闘において掲げる自治体最低賃金(月額158,300円以上、日給7,920円以上、時給1,030円以上)の確保 【公共交通労働者】 ①4%以上の引き上げ ②賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円の10,500円以上の引き上げ</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>【全国一般など地場中小民間労組】 ①平均引き上げ要求13,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分7,200円以上+格差是正・歪み是正分1,800円) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上、または絶対額1,050円以上 ③最低賃金月額158,300円(国公行(一)1級13号)以上、日額7,920円以上、時給1,030円以上</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>【臨時・非常勤等職員】 ①自治労の自治体最低賃金、時給1,030円(国公行(一)1級13号相当額158,300÷20日÷7時間45分)を最低とした正規職員との均等待遇 ②賃金改善について37円/h+2%(格差是正と定期昇給分含む)以上の引き上げ ③実務経験、能力に基づく報酬決定(昇給制度の確立) ④諸手当の正規職員との均等待遇による支給 ⑤任期付職員の給与及び手当の支給、昇格・昇給等について常勤職員に適用する基準に準じて行うこと 【公営競技労働者】 時給1,030円以上の引き上げ</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ</p>	<p>【自治体最低賃金】 月額158,300円(国公行(一)1級13号)以上、日給7,920円(月額/20日)以上、時給1,030円以上 【初任給】 国の初任給基準の8号上位(高卒:国公行(一)1級13号、大卒:国公行(一)1級33号)相当額</p>
<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>①一時金の引き上げにあたっては、期末手当を中心に改善すること ②勤労手当の成績率の運用については十分な労使交渉と合意によること</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

【長時間労働の是正】

- ①労使交渉・協議と合意により、労働者の始・終業時間や休日労働の正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築する。あわせて、必要な時間外勤務手当財源を確保し、全額支給の徹底に取り組む。
- ②労働基準法第33条第3項に定める「公務のために臨時的に必要がある場合」についての厳格な運用を求める。また、当該規定により時間外労働等を行うことができる場合についても、条例・規則により上限を定めるとともに、36協定または36協定に準ずる書面協定を締結し、時間外労働を縮減する。条例・規則に定める限度時間を超える時間外労働については、業務や職員の範囲に関し交渉・協議を行い、労働協約または書面協定として締結する。
- ③時間外労働の実態を安全衛生委員会に報告させるとともに、月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場については具体的な対応策を示すよう求める。また、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求める。やむを得ず上限時間を超えて時間外労働を命じた場合の縮減対策の実施と同時に、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る。
- ④職場単位で勤務時間・時間外労働の実態、年休・代休の取得状況を把握・分析し、業務量や任務分担の見直しを求め、あわせて必要な人員確保に取り組む。
- ⑤36協定の点検(休日労働の抑制、限度時間を超える場合の健康確保措置、過半数労働組合・代表者のチェック、36協定の周知状況)を行い、点検を踏まえた見直しに取り組む。36協定締結義務のない職場においても36協定に準じた書面協定の締結に取り組み、遵守を求める。上限時間は、1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間をめざし、少なくとも改正労働基準法、改正される人事院規則に定める限度時間(月45時間、年間360時間)の範囲内とするよう求める。
- ⑥年次有給休暇の完全取得にむけ、計画的な使用促進に取り組む。また、育児・介護、治療と職業生活の両立の推進など、労働者のニーズに応じた各種休暇、勤務時間制度の新設・拡充を求める。
- ⑦過労死等のための対策に関する大綱を踏まえ、人事委員会(人事委員会を置かない自治体においては自治体の長)に対し、労働基準監督機関としての役割を果たすよう求める。
- ⑧労働者の健康とワーク・ライフ・バランスの観点から、勤務間インターバル制度の導入にむけ、労使協議を行う。

【均等待遇の実現】

- ①休暇諸制度について、その種類、期間、賃金保障など正規職員との均等待遇を行う。
 - ②地方公務員災害補償基金の対象とならない職員について、労働災害の補償制度を整備する。また、日常的な安全衛生活動の対象とする。
 - ③職場のハラスメントの防止・解決制度に臨時・非常勤等職員を対象とする。また、臨時・非常勤等職員についても職場のストレスチェックの対象とする。
 - ④パートタイム労働法に準じて、教育訓練の実施、福利厚生への配慮、短時間雇用管理者の設置、労使による苦情処理機関の設置を行う。
- ※賃金については上記「雇用形態間格差の是正」に記載の通り。

●その他

- ・人材育成と教育訓練の充実
- ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
- など

【全国一般】

退職金制度の改善

- ①定年退職・会社都合退職金は20年勤続で800万円以上、30年勤続で1,500万円以上とすること。
- ②自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。
- ③中小企業退職金共済への加入を促進すること。

(4) 男女平等の推進

男女がともに働き続けられる職場環境を確立するため、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視し、年間総労働時間1,800時間の実現をめざす。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

公契約条例の制定や入札制度改革の推進

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

- ①2020年4月からの会計年度任用職員制度以降にむけた交渉・協議および臨時・非常勤等職員の組織化の取り組み
- ②地域に根差した質の高い公共サービス実現のため、1)地域共生社会の実現、2)子ども・子育て体制の整備とセーフティネットの確立、3)地域医療の確保と充実、4)地域公共交通の確立の取り組み

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	生保労連
方針決定日	2019年1月21日(月)
要求提出日	【営業職員委員会】2019年2月1日(金) 【内勤職員委員会】2019年3月1日(金)※いずれも「要求提出期限日と位置付け」
回答指定期日	【営業職員委員会】2019年3月1日(金) 【内勤職員委員会】2019年4月3日(水)※いずれも「回答期限日と位置付け」

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
「組合員の生活の安定・向上」に加え、「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上」および「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」を総合生活改善闘争全体の目的・考え方として位置付け、統一闘争全体のさらなる推進をはかる。	
(2) 賃上げ要求	
●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」 「賃上げ分」	【営業職員関係】 (1) 営業支援策の充実 ・営業職員の収入の向上をはかるべく、営業支援策の充実を最重要課題として最大限の取組みを行う。 (2) 賃金改善 <月例給与> ・「営業職員の実質的な収入の向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実等について最大限効果的な取組みを行う。 <臨時給与> ・各組合は主体性を発揮する中で、「現行水準の確保・向上」をめざして取り組む。
	【内勤職員関係】 諸情勢や組合員の期待・納得感を総合的に判断し、「組合員の生活の安定・向上」および「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上」、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、「年間総収入の向上」に取り組む。 <月例給与> ・「現行水準の確保・向上」をはかる。各組合は、「月例給与の改善要求」の取組みメニューを参考に、可能な限り、「現行水準の向上」に取り組む。 <臨時給与> ・「現行水準の確保・向上」をはかる。各組合は、可能な限り、規定上の引上げもしくは昨春闘で獲得した特別対応分の確保・向上に取り組む。
●規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	
●雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	
●男女間賃金格差の是正	
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	
●一時金 ・一時金の要求基準等	月例賃金の項参照

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み】

生保労連の「ワーク・ライフ・バランス中期方針(2014.8-2020.8)」に沿って、以下の点について、各組合の主体的な判断に基づく積極的な取組みを推進する。

1. 総労働時間の短縮
2. 両立支援制度の拡充・活用促進
3. 健康増進・職場環境の改善

●長時間労働の是正

職場・職種ごとに状況が区々となっていることから、職場・職種ごとに実効性を高める取組みを推進する。また、社会的関心が一層高まっている総労働時間の短縮は、「生活時間の確保」という視点に加え、男女共同参画や多様な人材の活躍を進めていく上でも重要な課題となっていることから、制度・施策の一層の拡充と運営の改善に向けた取組みを推進する。さらには、全組合が参加・共闘する「統一共闘課題」として設定した「労働時間の実態把握に基づく労使の課題意識の共有」に年間を通じて積極的に取り組む。

- 〈統一共闘課題〉
「労働時間の実態把握に基づく労使の課題意識の共有」
各組合は、それぞれの課題意識に基づき以下に取り組む。
1. 労働時間の精緻な実態把握
 2. 上記1の取組みに基づく労使の課題意識の共有
 3. 労働時間問題の具体的な改善策の協議・実行

●均等待遇実現に向けた取組み

【パート・契約社員の賃金改善】

○同一労働同一賃金等の観点からのパート・契約社員の賃金改善を、内勤職員の「月例給与の改善要求」の取組みメニューの一つとして掲げた。

【パート・契約社員の処遇改善】

パート・契約社員の処遇改善に向けた取組みは、均等・均衡待遇の観点からますます重要性を増しており、2018年6月に成立した「働き方改革関連法」(パートタイム労働法と労働契約法を改正したパートタイム・有期雇用労働法を含む)等への対応も含め、以下の点について、各組合の主体的な判断に基づく積極的な取組みを推進する。

- 〈全組合対象〉
1. 雇用・労働条件、福利厚生、職場環境、教育・研修等の実態把握と点検
 2. 健康で安心して働くことができる職場環境の整備
- 〈主に組織化組合対象〉
3. 人事・評価制度に関する取組み
 4. 福利厚生制度の適用拡大の取組み
 5. 多様なニーズに対応した就労環境の整備

●その他

- ・人材育成と教育訓練の充実
- ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

男女雇用機会均等法および女性活躍推進法等の趣旨や、政府・各界の女性活躍推進に向けた動きを踏まえ、「『男女共同参画』の着実な前進に向けた中期取組み方針(2014.1-2020.8)」および「中間取りまとめ」に沿って、チェック・提言の取組みを推進する。また、各組合における女性活躍推進法への対応状況をフォローする。

1. 能力開発・キャリア支援策の充実
2. 働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進
3. ポジティブ・アクションの推進
4. 各種ハラスメントの解消と不利益取扱いの禁止
5. 推進体制の強化

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取組み

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

【60歳以降の就労環境の整備】

高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、対象職務の拡大や適正な処遇の実現、多様なニーズに対応した就労環境の整備等、60歳以降の就労者が安心と働きがいもてる処遇・働き方の実現に向け、各組合の主体的判断に基づく積極的な取り組みを推進する。

1. 対象職務の拡大、能力向上支援の実施
2. 適正な処遇の実現
3. 多様なニーズに対応した就労環境の整備

【ダイバーシティ&インクルージョンに関する取り組み】

ダイバーシティ&インクルージョンの考え方を踏まえ、女性や60歳以降の就労者、パート・契約社員はもとより、LGBT、障がい者、外国人等が、差別や偏見を受けることなく安心と働きがいをもって仕事に従事できる環境の整備や、助け合い・支え合う職場風土の醸成に向けた取り組みを推進する。

〈共通メニュー〉

1. 差別禁止の方針の明記と周知
2. 職場環境の点検
3. 安心して働くことができる職場環境の整備
 - ①理解促進の取り組み(研修等)の実施
 - ②相談体制の整備

〈個別メニュー〉

ーLGBTー

性的指向や性自認によって社会的な困難を被るおそれのある人はどの職場にもいるとの認識の下、以下の個別課題に取り組む。

- ・ハラスメント対策の強化
- ・日常的な困難への配慮(各種施設利用への配慮、服装・制服への配慮等)
- ・福利厚生制度および休暇制度における配慮(同性パートナーの対象化等)

ー障がい者ー

ノーマライゼーション(障がいをもつ者ともたない者が平等に生活できるようにすること)の考え方および改正障害者雇用促進法(差別禁止、合理的配慮の提供義務等)の趣旨等を踏まえ、以下の個別課題に取り組む。

- ・雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握
- ・日常的な困難への配慮(作業環境の整備、必要な支援内容の把握と実施等)

ー外国人ー

グローバル化の進展や海外事業展開の拡がりの動き等を踏まえ、以下の個別課題に取り組む。

- ・雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握
- ・日常的な困難への配慮(コミュニケーション・ギャップの解消等)

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	損保労連
方針決定日	2019年3月6日
要求提出日	2019年3月7日
回答指定日	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>私たちを取り巻く環境の変化と現在の職場の実態をふまえ、「賃金水準の中長期的な維持・向上」および「創造性豊かな働きにつながる環境整備」をめざす取り組みを徹底的に展開する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●月例賃金 <ul style="list-style-type: none"> ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」 	月例給、時間給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む。
<ul style="list-style-type: none"> ●規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	前述の要求に包含
<ul style="list-style-type: none"> ●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ) 	前述の要求に包含
<ul style="list-style-type: none"> ●男女間賃金格差の是正 	前述の要求に包含
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 <ul style="list-style-type: none"> ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	前述の要求に包含
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 	前述の要求に包含

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<長時間労働の是正>

以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。

・組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向け、「仕事と出産・育児、介護、治療の両立」に資するさらなる支援にくわえ、前提となる「長時間労働につながる商慣習の見直し」などの長時間労働是正や休暇取得推進につながるさらなる対策を求めます。

<均等待遇の実現>

(2)賞金要求「月例給、時間給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む。」に包含

●その他

・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

以下(6)その他に記載

(4) 男女平等の推進

○「(3)長時間労働の是正」記載の方針にもとづいた取り組みを展開する。

○また、「女性活躍推進の趣旨への理解が依然として十分ではない」といった課題が確認できていることから、こうした課題の解消に向けては、以下の方針にもとづいた取り組みを展開する。

・組合員一人ひとりが仕事の意義を理解し、主体的に働くことができる環境の実現に向けて、各々の職場のめざす姿やその実現のために取り組むべき施策の趣旨の十分な説明を求めます。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

「(3)長時間労働の是正」に記載した対策の一つとして、「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向けた取り組みを展開する。

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

以下の方針にもとづいた取り組みも展開していくこととしている。

・組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じ、職場のメンバーや職場同士がお互いを支えあい、人と人とのつながりを実感できる環境の実現に向けて、コミュニケーションを大切にするマネジメントの実践を求めます。

・組合員一人ひとりが取り巻く環境変化を前向きに捉え、キャリアを着実に形成していくことができる環境の実現に向けて、さらなる支援を求めます。

・組合員一人ひとりが顧客に対してより一層の高品質なサービスや価値の提供ができる環境の実現に向けて、業務の多様化・高度化に応じた業務プロセスの見直しやインフラ整備等の業務削減・効率化のさらなる推進を求めます。

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	サービス・ツーリズム産業労働組合連合会(サービス連合)
方針決定日	2019年1月23日(水)
要求提出日	原則2月末日まで
回答指定日	2019年3月11日(月)～15日(金)※集中交渉期間

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>○2014春季生活闘争から継続してきた賃上げの取り組みを定着させ、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」を着実に前進させる闘争と位置づけ取り組むこととするすべての加盟組合が実質的な賃金改善に重きを置き、一時金もあわせた年収水準の向上に取り組む。</p> <p>○雇用の維持・確保を前提に、契約社員やパートタイマー等の待遇改善についても正規労働者同様に月例賃金の引き上げにむけ積極的に取り組む。</p> <p>○最低保障賃金の協定化、労働環境整備のため総実労働時間短縮などに取り組む。</p> <p>○サービス連合で定義した賃金改善に係る用語について理解を深め、加盟組合と取り組み方針の共有化をはかる。</p> <p>○賃金の基礎知識の習得や最低保障賃金の意義の理解を深めるとともに、定昇制度など賃金制度が明確でない加盟組合は、早期に賃金制度構築にむけた議論に取り組めるよう「2019春季生活闘争賃金要求マニュアル」を発行し、加盟組合の取り組みの一助となるようその活用促進にむけた周知につとめる。</p> <p>○賃金制度が未整備な加盟組合に対しては、要求作成段階から支援を行う。</p> <p>○総合労使協議体制の確立にむけた考え方を共有し各加盟組合の組織強化をはかり要求の実現にむけ一体となって取り組む。</p> <p>○具体的な要求基準</p> <ol style="list-style-type: none"> ①正規労働者の実質的な賃金の改善をはじめとした年収改善への取り組み ②賃金改善や不合理な労働条件の是正 ③産業全体の賃金の底上げを目指した最低保障賃金の協定化 ④年間総実労働時間短縮 ⑤両立支援・男女平等社会の実現 ⑥60歳以降の雇用確保 ⑦長時間労働是正の取り組み 	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金</p> <p>・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p> <p>・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>○賃金</p> <p>すべての加盟組合は、賃金カーブを維持したうえで、0.5%以上の実質的な賃金水準の改善に取り組む。月例賃金を引き上げる。</p> <p>○最低保障賃金(全従業員対象最賃)</p> <p>法定地域別最低保障賃金に10%を上乗せした時間額で設定する。1,000円を超えている地域については、法定地域別最低賃金の加重平均の10%を上乗せした額で設定する。</p> <p>○業種ごとに定める1歳・1年間差を基本に賃金カーブを維持したうえで、0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組む。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>○契約社員やパートタイマー等の待遇改善</p> <p>正規労働者同様に月例賃金の引き上げにむけ積極的に取り組むこととし、要求基準を基に安心して働き続けることが出来る環境整備に取り組む。賃金水準の引き上げには、最低保障賃金の締結や引き上げも有用であることから、要求基準に加えて取り組む。</p> <p>(1) 賃金改善</p> <p>①月例給労働者については、サービス連合の契約社員の賃金実態を基に算出された、年齢間差を2,600円と試算し、0.5%以上の実質的な賃金改善分を加えた3,500円以上の賃金改善を行うこととする。</p> <p>②時間給労働者については、サービス連合の時間給労働者の賃金実態や、法定地域別最低賃金の引き上げ額と連合の要求などを総合的に判断し、27円以上の賃金改善に取り組むこととする。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <p>・協定の締結</p> <p>・適用対象の拡大</p> <p>・協定額の引き上げ</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定化</p> <p>・初任給の引き上げ</p>	<p>すべての加盟組合は、産業別最低保障賃金を要求する。具体的には、各加盟組合は取り組み趣旨を理解したうえで積極的に取り組み、協定化を目指す。</p>
<p>●一時金</p> <p>・一時金の要求基準等</p>	<p>○年収水準の向上に取り組むためにも、すべての加盟組合が、前年同年齢者の一時金支給水準の確保に取り組んだうえで、「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」を活用し主体的に水準向上に取り組むこととする。「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4ヵ月相当とし、既に年間4ヵ月を確保している加盟組合は、前年実績以上を要求することとする。業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給部分への配分拡大を行うこととする。「指標」を活用しないツーリズム・航空貨物の加盟組合の補足基準として要求基準を4.0ヵ月、到達目標水準を5.5ヵ月以上とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

《長時間労働の是正》

○年間総実労働時間1800時間の実現にむけた第4期時短アクションプランに基づき、総実労働時間短縮ならびに労働時間管理手法等の適正化にむけて、すべての加盟組合が目標達成にむけ主体的に取り組む

○改正労働基準法時間等設定改善法において、十分な生活時間や睡眠時間の確保とワーク・ライフ・バランスの観点から勤務間インターバル制度の導入が努力義務とされたことから、加盟組合の実態を踏まえ、導入にむけて労使協議を始めることとする。

○産業界・産業保健機能の強化、労働時間の把握の実効性確保について法の趣旨に則り取り組む。

○改正労働基準法に関する取り組み

(1) 罰則付き時間外労働時間の上限規制を踏まえた、適正な36協定の締結

(2) 年次有給休暇の確実な取得

(3) 時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増率の猶予措置の廃止にむけた、労使協議

《均等待遇の実現に向けた取り組み》

不合理な労働条件の是正

①労働条件の点検及び是正

1) 慶弔休暇を正社員と同様の基準で全員に付与する

2) 通勤手当を正社員と同水準で全員に支給する

3) 正社員と同様の時間外割増率を全員に適用する

4) 食堂やロッカー等の福利厚生施設について全員が利用可能とする

5) 安全管理に関わる災害時の備品等について全員が利用可能とする

上記以外にも、契約社員やパートタイマー等の労働条件全般を点検し、相違させることが合理的でないと判断される労働条件については是正する。

②正社員との整合性が確保された人事・賃金制度の導入

一時金の支給や昇給ルール策定などに取り組む、正社員との整合性が確保された人事・賃金制度の導入をはかる。

③正社員への登用機会を設定する。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実

・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備

など

(4) 男女平等の推進

○サービス連合「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」について、引き続き統一対応達成にむけ、以下の重点事項を定めて取り組む。

①小学校就学前までの育児に伴う短時間勤務制度の確立

②子の看護休暇および介護休暇制度の有給化

③各加盟組合が「男女平等推進計画」で定めた具体的な取り組み項目に重点的に取り組む。また、職場における男女平等の実現にむけて、職場における男女平等と男女間の賃金格差や女性の職業生活における活躍の推進(女性活躍推進法)の定着・点検などにも取り組む。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

○希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立にむけ取り組む。

○労働条件の向上に関する要求については、2017年に改定された諸基準を活用し、取り組むこととする。

○改正労働者派遣法への対応

○組織拡大への取り組み

○政策制度実現にむけた取り組み

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	保健医療福祉労働組合協議会(ヘルスケア労協)
方針決定日	2019年1月17日
要求提出日	各構成組織ごとに決定する
回答指定日	各構成組織ごとに決定する

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
	・医療・介護・福祉・血液センターの職場に働く労働者が、将来に希望が持てる賃金水準を確保する。
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」 	・各構成組織の実情を踏まえ、構成組織ごとにベア要求をおこなう。
●規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	—
●雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)	<ul style="list-style-type: none"> ・時給換算で37円引き上げ要求(連合要求と同じ)。 ・月給制の非正規雇用労働者の賃金については正規雇用労働者と同等の賃上げを要求する。
●男女間賃金格差の是正	—
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	・企業内最低賃金の協約化を目指す。高卒初任給172,500円を要求(連合要求と同じ)。
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	・各構成組織ごとに実情を踏まえ、昨年を上回る回答をめざす。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

- ・看護師・介護士等の16時間夜勤の改善に取り組む。
- ・時間外労働を含む長時間労働の改善に取り組む。

- その他
- ・人材育成と教育訓練の充実
- ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備など

(4) 男女平等の推進

- ・各種手当等について、世帯主要件をはじめとした職場における男女差別の実情を点検把握し、男女差別是正の取り組みをすすめる。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	全労金
方針決定日	2019年1月24日
要求提出日	2019年3月5日
回答指定日	2019年3月27日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
全労金2019春季生活闘争は、連合方針や2018年度の運動の基調等をベースに、全労金「労働組合の行動計画」の到達に向けて運動を進める観点から、①全労金組織全体で「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、「運動の強化・統一・底上げ」とあわせて、社会的波及を意識した運動に取り組む、②労金業態で働くすべての労働者の安定雇用と生活改善、及び、労働条件の統一をめざし、「底上げ・底支え」「公正処遇」の実現に取り組む、③労金業態で働くすべての労働者が、働きがいを感じ、安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組む、④労働金庫事業の発展に向け、労使共通認識のもと、健全な「組織風土」を構築するとともに、2019年度の事業がスタートできるよう取り組む、の4点を基本スタンスとする。	
(2) 賃上げ要求	
●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	正職員については、定期昇給維持相当分(※全単組平均 4,345円)とは別に、賃金表の書き換えに取り組みます。ただし、具体的な要求範囲や要求水準については、人事・賃金制度上のモデル水準と実在者賃金データ、男女間賃金格差等の賃金実態調査等を踏まえ、単組で判断します。
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	業務委託や代理店業務等による安価な労働力の拡大を阻止することとあわせて、金庫の正職員・嘱託等職員との公正処遇を実現する観点から、賃金の引き上げに取り組みます。ただし、業務内容や役割等に違いがあることから、要求水準は、単組内で検討します。
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	嘱託等職員については、「働きの価値に見合った水準」へと引き上げる観点から、賃金実態調査結果(※モデル賃金)や役割・期待行動・人事制度等の調査結果、並びに、同一労働同一賃金に基づく正職員との格差解消(※定期昇給維持相当分の全単組平均 2,642円)を踏まえ、月額 2,000円以上を目安に引き上げを求めます。ただし、正職員と同じ賃金表を使用している場合や定期昇給維持相当分が同額の場合は正職員と同様の水準を求めます。
●男女間賃金格差の是正	単組は、ここ数年の賃金実態調査結果や職員データ等を踏まえ、男女間における賃金差の要因や昇進・昇格の違い等を検証したうえで、課題がある場合は解消に向けて取り組みます。具体的には、地域限定制度や人事制度の運用、諸手当の対象要件の見直し等に着手します。その際には、改正「男女雇用機会均等法」によって、“コース別雇用管理において転居転勤を要件とするもの”“諸手当の要件に女性のみ証明書類の提出を求めるもの”は法違反となることに留意して取り組みます。
●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ	労金業態で働く労働者の「底上げ・底支え」「誰もが時給 1,000円」をめざすこととあわせて、将来的な水準確保の観点から、「最低賃金に関する確認書」に基づき、引き上げに取り組みます。具体的には、「時間額 1,000円」に到達していない単組は、2018年の地域最低賃金引き上げ額が24～27円であったことや、これまでの春季生活闘争における要求水準を踏まえ、金庫・関連会社で働く短期間労働者も含めて、時給20円以上を目安に、引き上げます。また、2019年の地域最低賃金引き上げによって、協定金額を超えることが見込まれる場合は、現行の協定金額に関わらず、引き上げに取り組みます。
●一時金 ・一時金の要求基準等	正職員の年間一時金については、中長期的な見通しを含めた金庫・業態を取り巻く様々な環境を見通すとともに、職員がモチベーションを高められ、次年度の事業推進に邁進できる環境を整える観点から、年収水準の維持向上を基本に、単組で要求月数を判断します。 嘱託等職員の年間一時金については、働き方改革関連法の成立によって、2020年4月から「同一労働同一賃金」が施行されることを踏まえ、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組めます。そのうえで、既に制度化または支給実績がある場合は、正職員の要求水準を踏まえ、年収水準の維持向上を基本に、単組で判断します。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

●長時間労働の是正については、春季生活闘争方針とは切り離し、個別課題として「時間外・休日労働協定締結方針」を確立しているため、方針への記載はしていません。ただし、以下の内容を記載しています。

◎不払い労働の一掃とワークライフバランスの取れた働き方の実現、並びに、誰もが安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、「長時間労働の是正」「総労働時間協定の締結」「ノー残業デーの徹底」「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」「多様な働き方に関するガイドラインに基づく働き方の見直し」「年休5日の完全取得に向けた取り組み」「所定労働時間の短縮措置を申請している職員への配慮」「労働時間管理の適正管理に向けた労使共同宣言」「障がい者雇用の促進と働き続けることができる環境整備」等、実効性のある取り組みを展開します。

◎嘱託等職員について、年次有給休暇・母性保護に関連する諸休暇、私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様とするよう、求めます。

◎2020年4月から労働契約法や現パートタイム労働法が改正されることを踏まえ、厚生労働省が定める「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」に基づき、正職員と嘱託等労働者の「格差解消」に取り組みます。

●その他
・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

●嘱託等職員の退職金制度について、2019年4月より、全国で統一的な枠組みに基づき、制度導入に向けた最終討議を行っているため、春季生活闘争方針には記載していません。

(4) 男女平等の推進

●多くの金庫で女性活躍推進法に基づく「行動計画(第1次期間)」が最終年度であることから、次世代法「行動計画」との整合性も踏まえ、次期計画の策定や点検・改善に取り組みます。また、育児・介護休業法の周知とあわせて、多くの金庫で男性の育児休業取得が課題となっていることから、配偶者出産休暇の取得推進も含め、労使で具体的な取り組みの検討を進めます。

●労金業態から、セクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラ・同性間セクハラ・ジェンダーハラスメント等、あらゆるハラスメントを発生させないよう、労使による取り組みを展開します。また、LGBTに代表されるSOGIIに対する差別禁止に向けて、就業環境の整備に取り組みます。加えて、ドメスティック・バイオレンス(DV)等による被害者の支援のための環境整備を進めます。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

●関連会社に働く労働者への要求に関しては、仲間をひろげる取り組みの進展や、これまでの春季生活闘争における要求内容に濃淡があることから、以下の課題のうち、1項目以上の取り組みを展開します。①基本賃金の改善、②年間一時金の制度化、③働き方の見直し

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

●組織風土の改革に関連した取り組みとして、仕事と育児・介護に関するアンケート結果や金庫が毎年実施するストレスチェックの結果等を踏まえ、各種休暇・制度が利用できる環境を整備するために、運用実態や阻害要因を検証し、具体的な改善に向けた協議を開始します。

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	労済労連
方針決定日	2019年1月30日
要求提出日	2019年3月4日～8日(予定)
回答指定期日	2019年3月25日～29日(予定)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●月例賃金 <ul style="list-style-type: none"> ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」 	<ul style="list-style-type: none"> ・全単組が必ず賃金カーブ維持分の原資を確保する ・35歳ポイント所定内賃金の全単組平均額を到達水準として設定
<ul style="list-style-type: none"> ●規模間格差の是正(中小賃上げ要求) 	
<ul style="list-style-type: none"> ●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・全単組が必ず嘱託・パート等職員・社員の時給1,000円以上をめざす取り組みを展開する ・時給1,000円を最低到達水準として設定 ・時給1,050円・連合リビングウェッジをめざす
<ul style="list-style-type: none"> ●男女間賃金格差の是正 	
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 <ul style="list-style-type: none"> ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<ul style="list-style-type: none"> ・全単組で取り組み、必ず金額を確認する ・時給1,000円を最低到達水準として設定 ・時給1,050円・連合リビングウェッジをめざす
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活防衛の観点で、一時金を含めた年収ペースの維持にこだわる

(3) 「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
 - ・労働基準法改正をふまえた事業体の対応の確認(上限規制・年休時季指定付与)
 - ・36協定の締結および運用状況の検討・見直し
 - ・年間総実労働時間縮減に向けた取り組みの展開
 - ・ACTION！36の周知
2. 均等待遇の実現
 - 以下テーマを対象に、課題前進に向けた労使での意見交換の実施
 - ・正規職員・社員制度を参考にした賃金表の導入
 - ・一時金の制度導入

- その他
- ・人材育成と教育訓練の充実
 - ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

(4) 男女平等の推進

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

- ・育児のための短時間勤務制度の拡大
- ・介護休業制度の取得可能日数拡大
- ・障害のある子を養育する場合の短時間勤務制度の拡大