

2020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	2020年1月14日(火)
要求提出日	【営業職員委員会】2020年2月7日(金) 【内勤職員委員会】2020年3月6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】2020年3月6日(金) 【内勤職員委員会】2020年4月3日(金)※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	
<p>・「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。</p> <p>・取組みにあたっては、「人への投資」の考え方を、社会的要請にもなっている「生産性向上」の観点から理論補強し、その意義・重要性について労使で一層の共有をはかる。</p>	
(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」	<p>【営業職員関係】</p> <p>(1) 営業支援策の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>(2) 賃金改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 〈月例給与〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「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〉 <ul style="list-style-type: none"> ・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。
○「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>【内勤職員関係】</p> <p>諸情勢や組合員の期待・納得感等を総合的に判断し、「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 〈月例給与〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「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〉 <ul style="list-style-type: none"> ・「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	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入
■ 男女間賃金格差の是正	
<ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連 	
■ 初任給等の取組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結 	
■ 一時金	月例賃金の項参照
<ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応 	

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し	
<p>【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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>職種・職場ごとに状況が区々となっていることから、職種・職場ごとに実効性を高める取組みを推進する。また、本件は、「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「労働時間に関する課題の解決に向けた労使による改善策の協議・実行」に年間を通じて積極的に取り組む。</p> <p>〈統一共闘課題〉 「労働時間に関する課題の解決に向けた 労使による改善策の協議・実行」 各組合は、これまでの「労働時間の実態把握」および「労使の課題意識の共有」等の取組みをベースに、以下の3つを一体として取り組む。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勤務関連ルールの遵守・徹底 2. 業務見直しの推進 3. 意識改革の推進
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>【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。</p> <p>【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・均衡処遇の観点からもますます重要性を増しており、2020年4月から導入が予定されている「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ、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。</p> <p>〈全組合対象〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>〈主に組織化組合対象〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
<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 	
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>【改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法関連の取組み】 ・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とともに、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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>【ハラスメント対策と差別禁止】 ・2020年6月にパワーハラスメント防止を企業に義務付ける法律の施行が予定されている等、法改正による防止措置義務化等が進む中、安心して働ける職場環境の整備をはかる観点から、各種ハラスメント(セクハラ、パワハラなど職場のハラスメントの他、カスタマーハラスメントなども含む)対策の拡充に向けた取組みを強化する。</p> <p>【育児や介護と仕事の両立】 ・育児や看護、介護、治療等との両立を支援する諸制度については、関連法制の動向や組合員ニーズ等を踏まえ、休職制度のみならず、そうした状況の中で働き続けられる環境整備という面からも、その充実に向けた取組みを引き続き推進する。また、育児・介護休業法等の趣旨に沿った各組合の取組みを推進する。 ・育児については、男性による各種支援制度の活用や参加促進が重要な課題となるとともに、介護については、高齢社会を迎え、その対応が一層重要性を増していることから、制度の充実と職場における理解促進の取組みを推進する。 ・治療については、職業生活との両立への社会的ニーズが高まっていることに鑑み、それを可能とするための取組みを推進する。 ・また、制度の活用促進に向けて、公的制度も含めた制度の周知徹底を推進する。</p>
(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】

高齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、60歳以降の就労者が安心と働きがいのもてる処遇・働き方の実現に向けた取り組みを推進する。また、定年延長の動向等を注視しつつ、60歳以降の就労のあり方について検討・対応を行う。具体的には、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
4. 定年延長に関する検討・対応

【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)