

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	UAゼンセン
方針決定日	2020年1月30日(第8回中央委員会)
要求提出日	2020年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
1)家計改善と経済の持続的成長に向けて実質賃金の引き上げをおこなう 2)働き方改善と生産性向上の好循環に向け総合的に労働条件改善を図る 3)「顔の見える共闘」、「けじめある闘争」を推進する	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ○「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」	<b>【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】</b> 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  <b>【到達水準未達の組合】</b> 格差是正の必要性を踏まえ、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) 255,000円  <b>【到達水準以上の組合】</b> 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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	・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。 最低賃金は、必要生計費を基本に最低賃金の現状を踏まえ月額169,000円、時間額は月額を平均的な労働時間164時間で除した1,030円を基に、消費者物価の地域差を勘案して各都道府県別に算出した金額以上とする。月の所定労働時間が164時間を超える場合、所定労働時間に比例して増額した金額を月額とする。なお、法定最低賃金×110%に達していない場合は、まずその水準をめざす。 ・短時間(パートタイム)組合員の平均賃金引き上げ 制度昇給分に加え、2%基準で時間額を引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分をふくめた要求総額として4%基準で引き上げる。 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(フルタイム)組合員と同視すべき短時間(パートタイム)組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同様に要求する。
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	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。
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	2020年度採用者の初任給について以下の基準で要求する。基準を上回る場合は、平均賃金の引き上げと均衡ある引き上げを行う。 高卒 170,000円基準 大卒 212,000円基準
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	・年間5.0ヵ月を基準に各部門で決定する。 ・短時間(パートタイム)組合員は、年間2.0ヵ月以上とし各部門で決定する。正社員(フルタイム)組合員と同視すべき短時間組合員は、正社員(フルタイム)組合員と同じ要求とする。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>フルタイムで働く場合の公正労働基準として、年間総実労働時間1,800時間の確立をめざすとともに、多様な休暇、時間調整制度を充実させる。一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康でゆとりある暮らしが営める労働時間と働き方をめざす。</p> <p>① 所定労働時間の削減</p> <p>【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</p> <p>【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</p> <p>② 時間外・休日労働の規制 ③ 連続労働の規制 ④ 年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定 ⑤ 深夜労働の規制</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>同一労働同一賃金に関する法改正を踏まえ、個々の待遇ごとに点検・見直しを行い、是正に取り組む。あらゆる就業形態の待遇について均等・均衡をはかり、総合的に処遇改善を進めていく。当該労働者が組合員でない場合であっても法令順守の観点から労働組合が関与し、職場の協力体制やコミュニケーションが低下しかねないような、法改正の趣旨に沿わない実態がある場合には、会社に対し改善を働きかける。</p> <p>① 人事処遇制度、雇用管理の改善 ② 均等・均衡な手当、教育訓練、福利厚生制度の整備 ③ 労働時間、休日・休暇制度等の改善 ④ 無期転換制度、正社員登用制度の導入 ⑤ 「派遣労働者」の処遇改善の取り組み</p>
<p>■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</p>	<p>○定年制度改定(65歳への延長) ○デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み ○安全で健康な職場づくり ○仕事と生活の両立支援の取り組み ・治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実 ・ひとり親の処遇改善の取り組み ・災害休暇等の整備 ○障がい者雇用の促進</p>

(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>○職場のジェンダー平等の推進 ・職場のジェンダー平等の推進 ・母性保護の強化 ・女性活躍推進法の取り組み ○職場のハラスメント対策 ○仕事と生活の両立支援の取り組み ・育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止 ・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</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

<p>○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</p>
--

## 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	自治労
方針決定日	2020年1月30～31日(第158回中央委員会)
要求提出日	2020年2月4～12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	2020年3月13日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>「1年のたたかいのスタートは、春闘から」として、改めて春闘の位置づけを明確にするとともに、参加する春闘ということで「具体的な運用改善について少なくとも1単組・1要求」を行い、労使交渉に取り組む。</p> <p>以下2点を主要な課題として設定し、各課題の各種取り組みを積極的に進める。</p> <p>①自治労春闘の意義の再確認 ②自治労の賃金闘争の基本的考え方</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	【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
○「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」	【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 ②2020春闘において掲げる自治体最低賃金(月額165,900円以上、日給8,300円以上、時間額1,070円以上。ただし時給については1,100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
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	【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 ③最低賃金月額165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日額8,300円以上、時給1,070円以上とすること。ただし、時給については最低1,100円以上に引き上げ
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	【公共民間労組】 ①賃金の維持改善、定期昇給(相当分)の賃金引き上げ確保と賃金表確立、格差是正の上積み ②自治体準拠を理由とする一方的な賃金・手当等の見直しの阻止 ③自治体最低賃金(月額165,900円以上、日額8,300円以上、時間額1,070円以上。ただし、時給については、最低1,100円以上)の協約化 ④働き方改革関連法施行を踏まえた時間外勤務の縮減と総労働時間の短縮、労働基準法に基づく時間外労働割増率の引き上げ 【公営競技労働者】 時給1,100円以上
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	【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
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	①期末・勤勉手当の割り振りにについては、期末手当の割合に重点を置くこと ②勤勉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

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>(1) 年間総労働時間1,800時間の実現</p> <p>① 正確な実態を把握できる勤務時間管理体制を構築するとともに、時間外勤務縮減にむけ、安全衛生委員会の活用も含め労使で勤務時間・働き方などを協議できる場を設置し、実効ある施策を行うこと。</p> <p>② 労働時間の短縮に関する年間行動計画を策定すること。</p> <p>③ 時間外勤務手当の全額支給を行い、不払い残業をなくすこと。</p> <p>④ 時間外勤務手当財源を確保すること。</p> <p>⑤ 年次有給休暇の計画的取得促進施策を進めること。</p> <p>(2) 時間外労働の上限規制および36協定締結の推進</p> <p>① 時間外労働の上限を定める条例・規則については、労働基準法および人事院規則が定める原則(1月45時間・1年360時間)を上限として、適正に運用すること。</p> <p>ア 部署ごとの時間外労働・年休の取得状況を明らかにし、必要に応じて業務量や任務分担、人員配置の見直しを行うこと。</p> <p>イ 「他律的業務の比重が高い部署」を定める場合は、部署の範囲を明確にした上で、部署の範囲と上限時間を必要最小限とすること。</p> <p>ウ 上限時間を超えて時間外労働を命じられる「特例業務」については、その業務(大規模災害対応など)や職員の範囲について交渉・協議を行うこと。また、「特例業務」が行われた場合は、労使で当該業務にかかる要因の整理、分析・検証を行うこと。</p> <p>エ 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置を強化すること。とくに1月平均80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施すること。</p> <p>② すべての職場において、36協定の締結、改定を行うこと。なお、労働基準法別表第1に該当しない非現業の官公署においては、36協定またはそれに準ずる文書を締結すること。</p> <p>③ 36協定の上限時間を、1年間150時間、3ヵ月50時間、4週間24時間、1日2時間とすること。</p> <p>(3) その他</p> <p>① 労働者の休息時間を確保する勤務間インターバル制度を導入すること。</p> <p>② 看護職員の夜勤の上限を月64時間または8回以内とすること。</p> <p>③ 交代制等勤務職員の休息時間(おおむね4時間ごとに15分)を勤務時間内に設けること。また、深夜勤務時間(22時～5時)を含む8時間以上の勤務では、少なくとも1時間の休息時間を設けること。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>【会計年度任用職員の賃金(給料(または報酬の基本額))】</p> <p>①会計年度任用職員の給料については職務内容に応じ均衡・権衡をはかることとし、類似する職務の常勤職員に適用される給料表を使用すること② 会計年度任用職員の給料の決定にあたっては、常勤職員と同じ基準によることとし、学歴・免許および職務経験等に基づく調整(前歴換算)を行うこと。その他の給料表が適用の場合は、それぞれの初任給基準を参考として決定すること。</p> <p>③職務の級については、等級別基準職務表や在級期間表に基づき位置づけること。とくに選考採用者の行政職俸給表(一)における1級在級期間は9年とされていることも踏まえ、現行の職務経験も加えて決定すること。</p> <p>④短時間の会計年度任用職員の報酬は、常勤職員やフルタイムの会計年度任用職員との均衡の観点から、基礎額(フルタイム職員の場合の給料額に相当)に手当相当額を加え、勤務の量(時間数)に応じて支給すること。</p> <p>⑤給料決定の基準が常勤職員と異なる場合は、合理的理由の説明を行うこと。理由なく差が設けられている場合は、速やかに見直すこと。</p>
<p>■その他</p> <p>・人材育成と教育訓練の充実</p> <p>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</p>	<p>【全国一般】</p> <p>退職金制度の改善</p> <p>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。</p> <p>②自己都合勤続1年につき1ヵ月分以上とすること。</p> <p>③中小企業退職金共済への加入を促進すること。</p>
<p>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</p> <p>・ハラスメント対策と差別禁止</p> <p>・育児や介護と仕事の両立</p> <p>・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>【ジェンダー平等】</p> <p>ジェンダーバイアスなどを払拭し、誰もが働きやすい職場をめざして主に以下の取り組みを推進する</p> <p>①両立支援の促進</p> <p>②ハラスメントの一扫</p> <p>③職場の中の格差是正</p>
<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／取引の適正化の取り組み</p>	
<p>公契約条例の制定や入札制度改革の推進</p>	
<p>(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</p>	
<p>①2020年4月からの会計年度任用職員について、常勤職員との均等・均衡基本とした制度の改善と組織化の取り組み</p> <p>②地域に根差した質の高い公共サービス実現のため、地域共生社会の実現と地域へのアピール行動の実施</p>	

## 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
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<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>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	<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"> <li>・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。</li> </ul> <p>(2)賃金改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>〈月例給与〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> </ul> </li> <li>〈臨時給与〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> </ul>
○「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"> <li>〈月例給与〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> </ul> </li> <li>〈臨時給与〉 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「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。</li> </ul> </li> </ul>
○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"> <li>・企業内最低賃金協定の締結</li> <li>・昇給ルールを導入</li> </ul>
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b>	
・「見える化」と問題点の改善	
・生活関連手当関連	
<b>■ 初任給等の取組み</b>	
・社会水準の確保	
・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■ 一時金</b>	月例賃金の項参照
・一時金の要求基準等	
・有期・短時間・契約等労働者への対応	

<b>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</b>	
<b>【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組み】</b> 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	
<b>■長時間労働の是正</b>	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。
	〈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。
	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
<b>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</b>	<b>【パート・契約社員の賃金改善】</b> ○「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。
	<b>【パート・契約社員の処遇改善】</b> 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。
	〈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
<b>■その他</b> ・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	
<b>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
<b>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</b> <b>・ハラスメント対策と差別禁止</b> <b>・育児や介護と仕事の両立</b> <b>・次世代育成支援対策推進法</b>	<b>【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】</b> ・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。
	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
	<b>【ハラスメント対策と差別禁止】</b> ・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。
	<b>【育児や介護と仕事の両立】</b> ・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。
<b>(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</b>	

(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)

## 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	損保労連
方針決定日	2020年3月11日
要求提出日	2020年3月12日
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
私たちが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。	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
■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」	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
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	前述の要求に包含
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	前述の要求に包含
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	前述の要求に包含
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	前述の要求に包含
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	前述の要求に包含
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	前述の要求に包含
<b>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</b>	
■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て、柔軟な働き方がしやすい環境の整備など「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こわえ、前提となる休暇取得の推進や「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の是正につながるさらなる対策を求めます。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	(2)賃金要求「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
<b>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・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	・(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。
<b>(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</b>	
(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。	
<b>(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</b>	
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。 ●組合員一人ひとりが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産業を取り巻く環境変化を前向きに捉え、キャリアを着実に形成していくことができる環境の実現に向けて、さらなる支援を求めます。 ●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などの業務削減・効率化のさらなる推進にこわえ、災害対応時においても安定した職場運営を行うためのさらなる支援を求めます。	

## 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	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	2020年1月22日
要求提出日	原則2月末日まで
回答指定期	2020年3月9日(月)～13日(金)※集中交渉期間

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<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加速させ、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、月例賃金の引き上げにこだわり、一時金の水準向上とあわせて年収水準の更なる向上に取り組む。</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の考え方に基づき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「2020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を促すとともに、各加盟組合への支援を行う。</p> <p>○具体的な要求基準</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>②契約社員・パートタイマー等、賃金改善や不合理な労働条件の是正</li> <li>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</li> <li>④年間総実労働時間短縮</li> <li>⑤両立支援・男女平等社会の実現</li> <li>⑥60歳以降の雇用確保</li> <li>⑦長時間労働是正の取り組み</li> <li>⑧同一労働同一賃金への対応</li> </ol>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	○最低保障賃金(全従業員対象最賃) 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。 ○賃金制度がない場合は、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、1.0%以上の実質的な賃金改善に取り組む。
○「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」	○賃金 すべての加盟組合は、賃金カーブを維持したうえで、1.0%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。
○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	○契約社員やパートタイマー等の待遇改善 正規労働者同様に月例賃金の引き上げにこだわり、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。 ○賃金改善 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、年齢間間差を2,500円と試算し、1.0%以上の実質的な賃金改善分を加えた4,500円以上の賃金改善を行うこととする。 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などを総合的に判断し、30円以上の賃金改善に取り組むこととする。
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	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。
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	○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。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>≪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なっていることから、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。                  ○産業医・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</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>○雇用形態の違いによる不合理な待遇差を是正し、原則として、正社員と同様の待遇をめざす                  ○雇用形態の違いによって待遇に差を設ける場合には、その理由を明確にすること                  ○不合理な待遇差の是正に際し、正社員の待遇引き下げは認めない                  ○不合理な待遇差の是正にむけた団体交渉や労使協議を行う場合は、必ず対象者の声を踏まえて実施する                  ○無期転換後の労働者は今回の法改正では対象とはならないが、同様に取り組む                  ○派遣については「雇用」と「使用」が分離された雇用形態となるため、不安定雇用に陥ることが少なくないことから、派遣先・派遣元双方で雇用の安定と公正な労働条件の確保に取り組む</p>
<p>■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</p>	

(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>○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子の看護休暇および介護休暇制度の有給化                  ②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。</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

<p>○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</p>
--

## 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	全国銀行員組合連合会議
方針決定日	2020年2月8日
要求提出日	
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<b>&lt;総合労働条件改善基本方針&gt;</b> <input type="checkbox"/> <b>賃金改善</b> 実質的な生活水準の向上を目指し年間賃金の底上げを図る。 <input type="checkbox"/> <b>生活基盤の確立</b> 労働条件改善を図る上では、経営体質の強化が不可欠であるという観点から、チェック機能及びパートナーシップ機能を発揮し、より安定した生活基盤の確立に向けた取り組みを行う。 <input type="checkbox"/> <b>職場環境の維持・改善</b> 「企業発展の原動力は従業員にある」という考えのもと、更なる労働意欲の増進に繋がるよう職場環境の維持・改善に向けた取り組みを行う。 <input type="checkbox"/> <b>健康管理体制の充実</b> 従業員の充実した職場生活・家庭生活の実現には、心と身体の健康の保持増進が不可欠であり、総労働時間の短縮やメンタルヘルスへの対応等、総合的な健康管理に対する取り組みを行う。 <input type="checkbox"/> <b>人事・福利諸制度の充実</b> 魅力ある生涯生活の実現に向け、中・長期的な視点に立った納得性の高い人事・福利諸制度の構築を目指して総合的な見直し・整備を図る。	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b> <input type="checkbox"/> 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」 <input type="checkbox"/> 「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」 <input type="checkbox"/> 規模間格差の是正(中小賃上げ要求) <input type="checkbox"/> 雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<b>■生活基盤確立のため、賃金については以下の取り組みを行う。</b> (1)消費税率引き上げを含む消費者物価指数の動向を中心とした外的要因が従業員の生計費へ与える影響、税制及び日銀の金融緩和等の各種施策が母体行に与える影響、そして母体行の収益状況等の内的要因を十分考慮した上で、年間賃金の維持・底上げを目指す。 (2)各単組の実態に即し、定例賃金は維持またはベースアップや諸手当の拡充等による改善を目指し、一時金は昨年度実績以上を目指す。 2020賃金改善基準は2019年賃金改善基準実績(加盟単組単純平均)と同額とする。 加盟単組が昨年度実績以上を目指し、総合的な賃金改善を図るものとする。
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	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

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>■総労働時間短縮に向け、労使にて時間外労働削減及び年次有休取得促進について協議・検討を行う。 &lt;改善基準(2020年4月～2021年3月)&gt; ・定時退行:定時退行者比率+4.0%(前年同月比) ・休暇取得:平均取得日数+0.3日(前年同期比) ■各調査項目は、年度(4～3月)を通した積極的な取り組みを行い、改善基準に則った推進・改善を図る。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>■全ての働く者にとって魅力ある労働環境の実現に向けた「働き方」について、協議・検討を行う。</p>
<p>■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</p>	<p>■業務効率化に向け、有効な策について提言活動を行う。 ■労働意欲増進や人材育成に向け、納得性ある人事制度の設計並びに運用について協議・検討を行う。</p>

(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>■ダイバーシティ推進に向け、環境の整備・支援体制づくり等の提言活動を行う。 ■両立支援に向け、仕事と育児・介護・治療を両立できる制度の充実と活用促進を図る。 ■ハラスメントについては、各母体行の防止策等を共有し根絶に向けた取り組みを行う。</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

<p>■人間ドックについて 人間ドック(人間ドックに準ずる健康診断含む)については、被扶養者を含めた受診率の向上を図る。 &lt;改善基準(2020年4月～2021年3月)&gt; ・人間ドック:被扶養者を含めた受診率+1.0%(前年同月比) ■メンタルヘルスについて (1)メンタルヘルスチェックシートに掲げた具体的施策に基づき、主体的な取り組みを行う。 (2)ストレスチェックについては、各母体行の実施状況を共有し実効性を高める取り組みを行う。</p>
--

## 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	全国農団労
方針決定日	2020年1月31日
要求提出日	2020年3月2日
回答指定期	2020年3月23日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
消費税が引き上げられ消費はさらに冷え込む中、消費の回復・拡大は不可欠であり、社会的状況としても賃上げが要請されている。こうした状況を踏まえ、2020春闘では賃金引き上げをはじめ総合的な労働条件の引き上げを図ることを基本に取り組みを強化する。また、職場内で働くすべての労働者が将来にわたり安心して働き続けられる職場・雇用環境を構築するため、臨時・パート職員などの非正規労働者の賃金引き上げや待遇改善にも積極的に取り組み、職場内におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)とディーセント・ワーク(働きがいと尊厳のある労働)を確立する。	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b> ○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ○「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」 ○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	最低限クリアすべき水準として30歳208,000円・35歳235,000円・40歳265,000円をミニマム水準とする。 定昇及び定昇見合い分の確保に加え、消費税増税分を加味し2%以上のベースアップ要求とする。 産別内格差是正として、基本給ベースで30歳213,000円・35歳239,000円・40歳270,000円を産別到達水準とし、その水準を下回るところはその到達に必要な額を要求する。 全ての非正規労働者の賃金引き上げを要求する。そのために「企業内最低賃金」の確立を要求する。具体的には、月額を高卒初任給、日額を月額額の21分の1、時間額を日額の7.5分の1とすることを求める。
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■ 一時金</b> ・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>■長時間労働の是正</p>	<p>法改正の趣旨に沿って、時間外労働の実態や年次有給休暇の取得状況をチェックし、適正な運用を図ることを求める。また、それとあわせて過重労働や長時間労働がメンタルヘルス不全や過労死、過労自殺を生み出すことを労使で確認し、総労働時間の短縮をめざし、長時間労働を是正するための体制整備を求めていく</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・時間外労働削減に向け、適正な労働時間管理を求めるとともに「ノー残業デー」などの具体的方策を要求する。また、時間外労働発生の原因を明らかにし、労使で改善に取り組む。</li><li>・年次有給休暇5日の取得義務化を踏まえ、取得状況や取得時期をチェックし、次年度に確実に5日以上取得できるよう労使で取り組む。また、年休の計画的付与など確実に5日以上取得できる制度を導入する場合は、職場討議を踏まえた上で労使協議において確実に年次有給休暇が取得できるよう求め、納得できる制度の導入を図っていく。</li><li>・法律違反である時間外労働の不払いや、振替休日の未消化を一掃するよう要求する。</li><li>・36協定については、改正労基法を踏まえ「月45時間、年360時間」以内となるよう取り組む。やむを得ず特別条項を締結する場合、時間外労働の上限規制内かチェックした上で、できる限り抑制的な上限時間となるよう取り組む。36協定の様式変更については、これまでの内容を含め適正運用となるよう注意する。</li><li>・繁忙期で長時間労働が常態化している、または交代勤務の職場については、11時間程度の勤務間インターバル規制の導入をめざす。</li></ul>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>・「同一価値労働同一賃金」の施行を踏まえ、雇用形態に関わらない均衡・均等待遇規定の点検および改善を要求する。また、忌引き等の特別休暇や通勤手当等の各種手当支給など正職員と同様の制度を適用し、不合理な待遇差の解消をはかる。また、退職金や一時金等についても可能な限り制度化することを求める。</p> <p>・改正労働契約法に基づき無期契約転換申込権のある労働者が希望した際には速やかに無期転換できる体制を整備するよう要求する。また、法改正の趣旨を踏まえ、5年に満たない労働者に対しても無期転換できるようにすることや、無期転換後に正職員とする制度を設けるよう求めていく。60歳以降の再雇用者についても同様の対応を求めていく。</p>
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・人材育成と教育訓練の充実</li><li>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</li></ul>	

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<ul style="list-style-type: none"><li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li><li>・ハラスメント対策と差別禁止</li><li>・育児や介護と仕事の両立</li><li>・次世代育成支援対策推進法</li></ul>	<p>・ILOの「あらゆる形態のハラスメントを包括的に禁止するハラスメント禁止条約」を踏まえ、職場におけるすべてのハラスメントを一掃させる態勢への見直しや徹底を図る。その際、ハラスメントアンケートの結果を活用し、改善点や課題を明らかにし要求化する。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ハラスメント予防に向け、役職員の意識啓発のため、定期的なハラスメントに関するアンケートや研修の実施、ハラスメント防止ガイドラインの制定などを求める。また、ハラスメント被害救済のため、専門的な知見を有する相談員を男女複数人配置するなど相談窓口の機能強化を図る。</li><li>・利用者や取引先などの農協職場外においても「ハラスメントをなくし、人格と人権を尊重する」旨の意識啓発を行うよう求める。</li><li>・女性が働きやすい職場環境の整備をすすめるとともに、すべての職員が育児・介護休業を取得しやすい環境をつくるなど、仕事と生活の両立支援制度などの定着・拡充を求める。</li></ul>
--	---

(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

--

## 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	全労金
方針決定日	2020年1月23日
要求提出日	2020年2月26日
回答指定期	2020年3月18日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>全労金2020春季生活闘争は、これまでの闘争を継続するとともに、連合方針、並びに、産別2019年度運動の基調等をベースに、「すべての職員が、労金業態で働くことに自信と誇りを持つことができる組織風土への改革」を実現する観点から、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、労働組合の組織強化を図り、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労金業態からあらゆるハラスメントを根絶し、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労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2020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します。</p>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	●正職員については、定期昇給維持相当分(※全単組平均 4,483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。
○「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」	
○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	●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、正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差を是正する等、賃金表の書き換えに取り組めます。ただし、具体的な要求範囲や要求水準については、賃金実態や同一労働同一賃金に関わる協議の状況等を勘案し、単組で判断します。 ●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、引き上げに取り組めます。具体的には、「時間額1,000円」に到達していない単組は、2019春季生活闘争までの経過を踏まえ、金庫・関連会社で働く短期間労働者も含めて、時給1,000円に到達するように取り組めます。また、2020年の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、引き上げに取り組めます。なお、中央労使においては「最低賃金に関する確認書」を踏まえ、年収200万円以下の職員を発生させないよう、金庫・事業体に指導するよう求めるとともに、連合方針を踏まえ、今後の最低賃金のあり方や水準について議論を開始します。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	●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む。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めます。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	●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、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、均等・均衡待遇の観点から、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	●長時間労働の是正については、「全労金2020春季生活闘争方針」とは別に、「2020年度時間外・休日労働協定方針」を確立していることから、春闘方針上は記載をしていません。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	●2020年4月より、労働契約法が改正され、新たに短時間・有期雇用法が施行されることから、現在、中央労使、並びに、単金単組では精力的に協議が進められています。全労金は、この間の協議や全労金が示した考え方(改正「パート・有期法、及び、労働者派遣法」に対する全労金の考え方)を踏まえ、同一労働同一賃金に関わる対応については、法律に伴う対応であり、労働組合が春季生活闘争を通じて「要求」「交渉」で勝ち取るものではないとの考えから、「均等待遇」に関わる考え方や内容に違いがある場合、退職金等の格差是正を伴う水準改善を求める場合を除き、春季生活闘争の交渉が開始する前までに協議で解決することを基本とします。 ●雇用環境の整備 嘱託等職員(有期雇用)について、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。 ●継続雇用制度の見直し 同一労働同一賃金に関する2020年4月の法施行を踏まえ、再雇用嘱託職員に関わる賃金制度・賃金水準について、正職員との均等・均等待遇に向けた協議が進められていますが、法対応に留まらず、「すべての労働者の将来不安の払拭」「働きの価値に見合った賃金水準」の実現をめざす観点から、積極的な改善を求めます。
■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	●嘱託等職員に対する統一的な退職金制度は2019年4月に導入できましたが、協議期間のある中で、統一的に協議を進めたことから、引き続き、改善を求めることが必要な雇用形態も存在すると認識しています。また、2020年4月からは同一労働同一賃金が法整備され、厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」においても、退職金も検討する必要がある旨の記載があることから、単組が必要と判断する場合は、退職金制度で定める年間付与ポイントの改善に取り組みます。
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	
・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・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	●次世代法・女性活躍推進法への対応 「くるみん」と「えるぼし」の認定に向け、育児・介護休業法の周知とあわせて、男性の育児休業取得を促進する観点から、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。 ●あらゆるハラスメント対策と差別の禁止 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の根絶に向けて、労使による取り組みを展開します。また、性的指向、及び、性自認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	
<p>●安定雇用の実現</p> <p>① 金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、「一切の条件をつけず、雇用年数が3年を超え(※2020年3月末で3年を含む)無期契約を希望する場合は、期間の定めのない雇用への転換を、金庫・関連会社に申し入れる権利の付与」を実現します。特に、関連会社に対しては、雇い止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。</p> <p>② 正職員・正社員への登用制度について、全労金「正職員への登用制度に関する統一的な考え方」に基づき、登用基準やルールの見直しに取り組みます。</p> <p>●関連会社に働く労働者に関する要求 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。</p> <p>① 基本賃金の改善 基本賃金の改善については、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。</p> <p>② 年間一時金の制度化 年間一時金については、金庫で働く正職員・嘱託等職員の要求水準を踏まえ、単組で判断します。</p> <p>③ 雇用に関する環境整備 雇用に関する環境整備については、同一価値労働同一賃金の観点から、労働金庫で働く職員との公正処遇の実現をめざし、i ジョブリターン制度、ii 年休積立制度、iii 諸休暇の改善、iv 諸制度の構築、等に取り組みます。</p>	
(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	
<p>●雇用環境の整備(加盟単組対応) 育児をしながら働き続けることができる環境を整備する観点から、育児に伴う所定労働時間の短縮措置について、小学校就学以降も取得できるよう、取得期間の延長に取り組みます。なお、取得期間については、小学校卒業までを最終到達目標としたうえで、組合員のニーズを踏まえ、単組で判断します。</p> <p>●奨学金制度利用者への支援(産別対応) 奨学金制度を利用・返済している職員に対し、安心して働き続けることができる制度を整備する観点から、利子補給や返済軽減策について、中央労使間で検討します。</p>	

## 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	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	2020年1月22日
要求提出日	各構成組織ごとに決定する
回答指定期	各構成組織ごとに決定する

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
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	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	各構成組織の実情を踏まえ構成組織ごと(単組ごと)にベア要求を行う
○「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」	—
○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	—
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	各種手当の世帯主要件をはじめとした、男女差別の実情を点検し男女差別の是正に取り組む
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	高卒初任給174,600円を要求する
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	各構成組織の実情を踏まえ昨年を上回る回答を目指す
<b>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</b>	
<b>■長時間労働の是正</b>	・交代制勤務の看護師・介護士の16時間夜勤の改善を目指す ・交代制勤務の夜勤短縮に対応するための長時間日勤の導入を阻止する取り組みを合わせて行う
<b>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</b>	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
<b>■その他</b> ・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	—
<b>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・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	・昨年実施したハラスメントアンケートをもとに施設に対策の強化を求める ・各種手当について、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
<b>(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</b>	
—	
<b>(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</b>	
—	

## 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	労済労連
方針決定日	2020年1月28日
要求提出日	2020年3月2日～6日(予定)
回答指定期	2020年3月23日～27日(予定)

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b> <input type="checkbox"/> 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」 <input type="checkbox"/> 「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」 <input type="checkbox"/> 規模間格差の是正(中小賃上げ要求) <input type="checkbox"/> 雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	≪正規職員・社員≫事業体の状況に応じて柔軟かつ積極的に取り組みを行う。到達水準と2%程度の賃金引上げを意識し、具体的な取り組み水準は単組で判断 ◆到達水準:30歳 329,737円・35歳 374,664円 ≪嘱託・パート職員・社員≫最低到達水準として時給1,100円を設定のうえ2%程度の賃金引上げを意識し要求を行う 賃金カーブ維持相当分:必ず確保 全単組が時給1,100円以上をめざす
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	
<b>■一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	年収ベースの維持
<b>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</b>	
<b>■長時間労働の是正</b>	通年での取り組みを前提とし、労基法改正後の運用状況の確認等を実施。勤務間インターバル制度の検討、36協定の締結・運用状況の見直し
<b>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</b>	課題解決に向けた取り組みを精力的にすすめる
<b>■その他</b> ・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	
<b>(4) ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
・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	
<b>(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</b>	
<b>(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</b>	
育児のための短時間勤務制度・介護休業制度等の拡充、治療と職業生活の両立支援策、ジョブリターン制度 仲間づくりの取り組み	