

2020春季生活闘争および通年(2019年9月～)における
「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容

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. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

(1) 長時間労働の是正に向けた取り組み			
36協定の点検や見直し	36協定の点検、特別条項上限時間の見直しなど	36協定を改定「通常時：月30時間、年間180時間」「特別時：月60時間、年間360時間」	妥結
		特別条項を見直し「月上限90時間→75時間」「年間上限720時間→660時間」に変更「年間540時間→480時間」に変更	妥結
		次回の36協定更改時に限度時間月80時間以下とする	到達
		36協定の特別条項を廃止含め見直す	前進
		36協定の順守と労働時間管理を労使で共有	妥結
		産別の「36協定締結方針」に基づき、労使協議を実施し、より抑制的な協定を締結194単組で取り組み、79単組で進展有り	前進あり
		未制定の自治体に対しては早急に条例制定を求めると一方で、条例制定の自治体に対しても36協定の締結などにより時間外規制を機能させるための取り組みを行い、条例・規則に定めた超過勤務の原則的な上限は守られた	前進あり・妥結
時間外・休日割増率引き上げ	割増率の引き上げ	1ヶ月45時間超60時間以下および1年360時間超の割増率を現行135/100から150/100に引き上げる(2021年度半ばに実施予定)	妥結
		月60時間以内30%、60時間超50%、休日50%へ引き上げ	前進あり
		休日出勤時の割増条件引上げ	妥結
		「早出28%→30%」「早出、協定休日25%→27%・法定休日35%→37%」	前進あり
年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の計画的取得の促進、計画休暇制度の導入・充実	年次有給休暇の計画付与制度を5連休から7連休へ拡大	妥結
		一斉有給休暇取得日の設定(4日)	妥結
		年次有給休暇の完全取得にむけ、一層の計画的利用促進に取り組む。とくに、改正労働基準法等を踏まえ、年休の5日未満取得者の解消をはかった	前進あり
		有給推進日「4日→8日」に増加	妥結
	年次有給休暇の時季指定について、記念日休暇5日+有給休暇3日で合計8日で取得	妥結	
	年次有給休暇制度の充実	20年度は年休および夏期・冬期休暇について、年度内にできる限り5営業日以上連続取得を付与するキャンペーンを実施する。また、期間雇用社員および短時間社員に、半日単位の年休制度を導入する。	妥結
		年次有給休暇の時間単位取得を可能とする	妥結
		時間単位有給休暇制度を就学児童の子どもがいる方を対象に導入	妥結
		2時間単位有給休暇の制度化と8回/年	到達
		年次有給休暇付与日数増加「現行23日⇒24日」	妥結
初年度付与日数増 「12日→14日」 「14日→15日」 「10日→15日」 「10日→17日」		妥結	
年次有給休暇制度の充実	入社時より20日付与とする	妥結	
	入社1年目～5年目までの付与日数の増	妥結	
	5日以上の勤労休暇の取得手当の創設	妥結	
	取得事由を限定している特別年次有給休暇枠の廃止	到達	
	新入社員(の定期・中途)有給休暇付与について、「入社3カ月後→入社日に付与」に変更	妥結	
積立有給休暇改定積立日数増加「4日→8日」	妥結		

	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（続き）	年次有給休暇制度の充実	積立有給休暇の半日単位での取得を可能とする	妥結
		積立年次有給休暇について、妊婦健診、インフルエンザ罹患時、自然災害発生時や被災時による使用を認める	妥結
	その他、休暇取得促進に向けた取り組み	社内到達目標として年休取得10日以上の組合員を70%以上から100%へ変更	妥結
		年休取得率目標値（20年度85%、21年度90%）を掲げる	継続協議
		2020年度の有給休暇最低取得日数を7日とする協定を締結する	妥結
年次有給休暇の年間5日間以上の取得義務化への対応について、445単組で取り組み、398単組で進展有り	前進あり		
インターバル制度の導入および導入済制度の向上	インターバル規制の導入、時間の延長	勤務間インターバルを2020年度内導入検討	妥結
		勤務間インターバルの導入 「10時間」 「10.5時間」	到達
		勤務間インターバル時間を8時間から9時間へ拡大	継続協議
		勤務間インターバル制度（10時間）の2021年度導入に向け、今年度に労使間協議	妥結
		勤務間インターバルは協定化しないが実質確保する	継続協議
		インターバル規制11時間で導入を決定した6組合を含め、導入を要求した組合では28組合が前進し、改善を要求した組合では8組合が前進した	妥結・前進
		勤務間インターバル制度などの休息時間を確保できる制度の導入について、73単組で取り組み、15単組で進展有り	前進あり
すべての労働者の労働時間管理・適正把握	労働時間管理・把握に向けた取り組み	事業場外での労働時間管理・適正把握のためのツール導入	妥結
		ICカードの段階的導入に向け、タイムカードを2021年度導入に向け継続協議	妥結
		労働時間管理の労使確認	妥結
		引き続き労使で時間外労働時間を管理し時間外超過にならない様に対応する	妥結
		勤務時間のあり方は、法令・ガイドライン等に即した適正な取り扱いが必要。改めて勤務時間の周知・指導を施す。加えて、あらためて職場の実態調査を実施し実態把握を行った上で、指導すべきポイント等を明確化させ、実行性を高めていく（全社員）取り組みを確認した。	継続協議
	労働時間管理・適正把握の取り組みについて、各企業労使で専門委員会の設置などについて交渉	一部組合で合意	
管理監督者の時間外勤務手当の支払い	「店長の時間外勤務手当支払い要求」として、現行役割給の中に含まれる時間外相当分40000円を超えて時間外勤務が発生した場合、超過分の支払いを要求し、律的な問題点について初めて使用者の理解を得ることができた。改善に向けて労使協議を行う。	継続協議	
労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善	安全衛生の取り組み	安全衛生委員会の確立と定期開催の実施	前進あり
		安全衛生委員会等の設置義務のない50人未満10人以上の安全衛生に関する協議の場を設置するよう検討を続ける。	継続協議
		労働災害の防止、職員の健康管理に取り組むとともに、ストレスチェック等を活用して、心の健康づくりに取り組む	継続協議
		ストレスチェック結果を用いた事業所ごとの対応結果確認（医師による面談・上長による対話）	妥結
	医師の面接指導、特別健康診断	1か月の時間外労働が80Hを超える者に対する医師の面談指導を実施	到達
		安全衛生の観点から、80時間を超える“すべて”の労働者に対し面接指導を実施する	到達
		単月で80時間超の場合および60時間超が2か月連続した場合に、特別健康診断を受診させる	到達
	医師の面接指導、特別健康診断	労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定を求め、長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導など健康確保措置の強化を求めた。とくに1月80時間超の時間外労働を行った職員については、申出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施することを確認した。	前進あり
所定労働時間の縮減	一部の事業部門について所定労働時間の短縮を前提に詳細を検討	前進あり	
	勤務時間短縮期間延長に向け、働きがいのある働きやすい環境整備に向けて労使専門委員会を開催し議論する	妥結	
	所定労働時間の短縮に向けて今後も継続して協議を行う	継続協議	

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み	休日数の増加等の取り組み	完全週休二日制(土・日・祝)の導入	妥結
		年間休日増 「114日→115日」 「118日→120日」 「119日→120日」 「120日→121日」 「121日→123日」	妥結
		年間休日1日増、特別休暇1日増	妥結
	休暇制度の充実に向けた取り組み	アニバーサリー休暇制度取得促進	妥結
		勤続15年、30年→勤続10年、20年、30年に変更 支給金額15、25万円→5、20、25万円に変更 有給休暇 → 特別有給休暇、休暇日数も増	妥結
		年休起算日を夏季休業後など、年休が取りやすい期間に設定	一部で導入
	長時間労働の改善に向けた取り組み	休日出勤、代休出勤の運用方法を覚書にて基準化	妥結
		総労働時間削減に向けて取り組む	継続協議
		総労働時間短縮の推進計画を各企業労使で確認	一部組合で合意
		年間総実労働時間1930時間達成のため、労使で引き続き取り組むことに異論はなく、継続的な議論、現場でのPDCA促進を労使で進める	妥結
		1ヶ月30時間を上回る残業実績について定期的に労使間で情報共有を図り内容を分析・検討し、不要とされる残業の撲滅に向けて対策を講じる	前進
		人員増により時間外労働の短縮を図るため、拠点ごとに1人増員	妥結
	長時間にわたる超過勤務が集中しないよう、業務配分の調整等に努める	継続協議	
(2) 有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み			
の正社員への転換状況点検	正社員化に向けた取り組み	契約社員に対するキャリアアップの機会を年2回に増やし、中途採用の機会も増やす取り組みについて合意	前進
		正社員への転換措置の整備・促進や、均等・均衡待遇の観点で踏まえた処遇について、88単組で取り組み、56単組で進展有り	前進あり
		無期労働契約転換後は正社員とする制度の導入	交渉中
		臨時・非常勤等職員について、恒常的な業務であるにもかかわらず雇用更新年限が設けられている場合は、その廃止と雇用継続を求め、あわせて、恒常的な業務に就いている職員については、常勤職員への任用替を求めた	前進あり・継続協議
	登用資格の拡大	正社員の登用要件のうち、経験年数、年齢制限を撤廃	妥結
無期労働契約促進へ	無期転換促進の取り組み	契約社員の無期転換	妥結
		無期転換できる通算期間を5年から3年で無期転換可能にすることを合意	妥結・継続協議
		無期転換の権利を有する労働者が無期転換を申し込む場合は、直ちに無期契約へ進める	交渉中
		無期転換ルールの組織内への周知や、労働協約・就業規則の見直しについて、110単組で取り組み、50単組で進展有り	前進あり
派遣労働者交渉の協約化、ルール化	労使間のルール化に向けた取り組み	派遣先労使として、派遣労働者を受け入れる場合の労使間のルールを労働協約に定めること、自社の労働者と同種の業務に従事する派遣労働者との均衡均等を図るため必要かつ十分な情報を派遣元に伝えることを要求し、労使協議の中で法に従い確認・検討していく	継続協議
	直接雇用の取り組み	シルバー派遣センターの派遣社員を直接雇用に切り替えることを合意	妥結
現同一労働同一賃金の実現に向けた取り組み	一時金支給の取り組み	契約社員に対しても夏季慰労金に加え一律5,000円を支給	妥結
	福利厚生全般に関する取り組み	パート社員に対する、慶弔休暇の有給化と休職・復職諸制度を正社員と統一化	妥結
		共済、社会保険および労働保険の加入を確実にを行うことを求めた	前進あり・継続協議
		契約社員について積立休暇制度、私傷病欠勤の見直し	妥結
		エキスパート社員の介護休業制度「93日→365日」	妥結
		エキスパート社員の労働災害法定外補償を正社員と合わせる	妥結
派遣労働者について、派遣会社とやり取りを行い、必要な措置を講じていることを確認し、必要な福利厚生や教育訓練については、法対応していることを確認	到達		

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
賃金改善に向けた取り組み	勤務地最低賃金から一律50円増	妥結
	全従業員の最低賃金改定 「850円→860円」 「898円→926円」 「900円→930円」 「960円→980円」 「950円→1,000円」	妥結
	月給制社員の時給換算額が「地域別最賃+20円」を下回る場合には、その額を加算(2020年10月実施予定)	妥結
	常雇勤務者30円/時間UP	妥結
	臨時社員の時給30円増	妥結
	有期契約社員の平均0.5%の賃上げ	妥結
	無期契約社員 昇給+1.5%の賃上げ	妥結
	契約社員について平均0.5%の賃上げ	妥結
	契約社員、パートの賃金をベア(0.5%)を含め改善する	妥結
	契約社員の賃金現行時間単価を10円/時間上乗せ	妥結
賃金改善に向けた取り組み	エキスパート社員・契約社員の賃上げ時給30円増	妥結
	エキスパート社員の賃金を0.5%改善	妥結
諸手当等の拡充に向けた取り組み	作業手当、特別休暇制度を正社員と同一の制度とする	妥結
	全社員(準社員・契約社員を含む)に通勤手当を支給。住宅手当は福利厚生等諸手当と合せて見直しを検討	前進
	エキスパート社員に対しても呼出手当、特殊作業手当、窯入れ手当を支給対象とする	妥結
	給料・期末手当または他の諸手当について、常勤職員と同一もしくは均衡とすることを求めた	前進あり・継続協議
労働条件全般における待遇差是正に向けた取り組み	諸手当支給や福利厚生施設利用について正社員と同条件とする	妥結
	処遇ごとに点検を行い、時間外割増率や特別休暇等、正社員と等しい待遇としたことを確認	到達
	「同一労働・同一賃金」、「均等・均衡待遇」の観点から各種手当および休暇制度、福利厚生を正社員同等に拡充	到達
	パートナー・アソシエイト社員について、相違していた全ての項目を春季交渉の場で確認し、是正対応していることを確認	到達
	無期契約者について処遇ごとに点検を行い、時間外割増率や特別休暇等、是正に取り組んだことを確認	到達
	雇用形態ごとの待遇(賃金制度、手当、福利厚生等)の洗い出し、待遇差の実態把握について、298単組で取り組み、231単組で進展有り	前進あり
	待遇差がある場合、理由を会社に求め、明らかに不合理な待遇差は改善にむけて会社と検討することについて、134単組で取り組み、105単組で進展有り	前進あり
	常勤職員と異なる労働条件については、合理的理由の説明を求めることとして、理由なく差が設けられている労働条件については、速やかな見直しを求めた	前進あり・継続協議
	パート・有期雇用労働者の待遇点検検討会を開催し、同一労働同一賃金について労使共同テーマとして取り組む	妥結
	改正パートタイム・有期雇用労働法、地方公務員法の施行を踏まえ、「同一労働同一賃金」「職務給・均衡・権衡・平等取扱い等の諸原則」の観点から、給料(報酬)や手当、休暇制度をはじめとする労働条件全般について、会計年度任用職員制度の設計状況も含めた総点検を行った	前進あり・継続協議
任期付職員および臨時職員の給料・諸手当、また昇格・昇給について、常勤職員との均等待遇を求めた	前進あり・継続協議	
委員会の設置に向けた取り組み	パートナー社員の労働条件向上に向けた労使検討委員会の設置	前進
	パート・有期雇用労働者の待遇点検検討会を開催し、同一労働同一賃金について労使共同テーマとして取り組む	妥結
その他、処遇改善に取り組み	有期契約社員について時給制から月給制に改善	妥結

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(続き)

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	
同一労働同一賃金の点検も現し 向けた労働条件の改善(続き)	パートタイマーについて評価制度を導入	妥結	
	チェックリストを基に点検し、正社員と臨時社員の待遇の点検、是正を行う		
	同一労働同一賃金の取り組みについて組合側にも情報共有化する	妥結	
	その他、処遇改善に組み 会社派遣研修による資格取得の対象者にすること(これまでパート・契約社員は対象外)、通信教育費用還付対象にすること(これまでパートタイマーは対象外)、社員のみ対象だった教育講座の受講資格を契約社員に付与	妥結	
		通勤に係る費用の支給、常勤講師の昇給について上限が廃止されるなどの改善はあったが、会計年度任用職員の報酬単価水準はまだ十分ではない	一部で妥結 継続協議
(3) 高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み			
高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備	賃金、一時金、諸手当等の改善に向けた取り組み	組合要求どおり2%のペアを獲得	妥結
		56歳以上の方に55歳の定期昇給の50%を支給	妥結
		57歳以降の昇給実施	妥結
		59歳まで賃上げの実施	妥結
		60歳以降の賃金制度改定	妥結
		再雇用者の賃金現行基本給を500円/月増	妥結
		雇用継続者の賃金を現行の基礎額10円上乘せ	妥結
		定年再雇用者への一時金の支給	妥結
		雇用延長従業員の手当(精勤手当、通勤手当)支給	妥結
		再雇用社員の積立休暇・私傷病欠勤見直し	妥結
	定年延長の取り組み	60歳以降の雇用形態などについて、今後の労使協議会で検討を行っていくことを確認	到達
		給制契約社員(一時金有)61歳~63歳を65歳まで延長	妥結
	65歳以降の就業機会確保	65歳以上70歳までの就業機会確保	妥結
		時給制契約社員64歳~65歳を70歳まで延長	妥結
		65歳以上のアルバイト契約者の就業規則を作成	到達
	その他、処遇改善に向けた取り組み	雇用延長に向けた働きやすい職場づくりについて意見交換・進捗状況確認の機会を継続する	妥結
		2020年度に退職月を年1回(3月)に統一	妥結
		定年再雇用者について、処遇ごとに点検を行い、特別有給休暇を正社員に合わせ、賃金などの処遇見直しについては、闘争終了後、速やかに労使にて協議することを確認	到達
		定年再雇用者について「同一労働・同一賃金」、「均等・均衡待遇」の観点から各種手当および休暇制度、福利厚生を正社員同等に拡充	到達
		60歳以降を見据えた人材育成・環境整備や退職に向けた生活設計の支援、加えて65歳以降の雇用に対する労使の話し合いについて、166単組で取り組み、83単組で進展有り	前進あり
	働き方と処遇の見直しや定年延長や再雇用でも実質的に65歳まで雇用が継続される制度の導入等の雇用の安定に向けた労使の話し合いについて、282単組で取り組み、119単組で進展有り	前進あり	
	以下を要求し、組合要求通りで妥結。 定年年齢を60歳から65歳へ引き上げること。退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある処遇制度、能力開発制度を整備すること。退職金は60歳時点での金額を下回らないことを前提に、退職時までの制度を設計すること。退職金の受け取りは原則、退職時とするが、過渡的に旧定年年齢でうけとることも可とする。労働条件全体として不利益変更にならないよう留意すること。 特に退職金は60歳以降何歳で退職したとしても、退職金は会社都合扱いと同額とするなど、定年退職する場合比べて不合理な不利益がないようすることを確認。	妥結	

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		
(4) 障がい者雇用に関する取り組み				
障がい者雇用の法定雇 用率達成に向けた取 組み	障がい者の法定雇用率達成に向けた取り組み	障がい者の法定雇用率達成は企業の社会的責任であり、関係会社も含め、確実に2.2%を達成し、また、早期の2.3%の達成に取り組むとともに、継続的に労使協議会等で確認する	前進	
		障がい者の雇用促進と職場への定着促進と、法定雇用率を下回らない障がい者雇用の実現について、66単組で取り組み、8単組で進展有り	前進あり	
	職場環境の整備	職場環境の整備に努める。	継続協議	
則の点検・見直し る障がい者雇用に関 する労働協約・就業規 則	通勤時や勤務時における規程緩和措置	通勤時や勤務時における規程緩和措置について要求し、やむを得ない身体的な障害があり、車通勤を余儀なくされている障がい者の方々については申し出があった場合、駐車場代金を請求しないという回答であったが、ガソリン代等の支給に関する措置など課題が残る回答となった。	継続協議	
(5) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み				
整 備、 治療と仕事の両立 が可能な職場環境の 導入などの取 組み	短時間勤務制度の整備	私傷病の復帰支援制度として短縮勤務を導入	妥結	
		2020年10月を目途に短時間勤務制度導入し、2020年度中を目途に短日勤務制度を新設。「治療」の詳細等は引き続き協議していく。	到達	
		仕事と治療との両立支援制度として、がん・脳卒中・心疾患・糖尿病・肝炎やその他難病など、反復・継続して治療が必要となる疾病を対象とした短日勤務制度および短時間勤務制度を導入	到達	
		治療のための短時間勤務および時差勤務を導入(不妊治療も対象)	妥結	
		短時間勤務への転換時期について、現在の4/1付に加えて、10/1付の転換を追加	妥結	
	治療と職業生活の両立支援制度の整備・拡充	治療と就業両立支援のため週3、週4勤務可能	妥結	
		生活サポート休暇について、私傷病時の使用条件を社員・パート社員共に療養連続14日以上から7日以上に改訂	前進	
		子の看護、家族の介護、不妊治療並びにガン、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関わる治療を目的とした積立休暇の時間単位取得を2020年中に導入	到達	
		ジョブリターン制度の導入	妥結	
		休職制度について、勤続年数に応じて最大18か月に拡充	妥結	
メンタル不調者の病休・休職・職場復帰へのサポート体制として産業医・専門医との連携強化	継続協議			
(6) 「働き方の見直し」に関するその他の取り組み				
その 他の 取 組 み	テレワークの導入	一定の職群について、週4日までの在宅勤務適用	到達	
		テレワーク環境を職場環境に近づける取り組み(主にインフラ整備)について、今後も継続して取り組んでいく	妥結	
		在宅勤務などテレワーク制度の導入を進める	到達	
		育児、介護などの家族事情や病気の治療などにより、多様な働き方が必要であると所属長が認めた場合には、8回/月度を超えて終日テレワークを利用できるものとする。また、これに準じた事情を含め、同様に活用できるシーンをガイドラインに例示する。	到達	
		在宅勤務・サテライトオフィス勤務制度、法定の時間単位年休請求日数5日と対象者拡大について、以下のとおり確認。 ・2020年4月より育児・介護の事由をもつ基幹職についても適用対象とする。 ・2020年10月より、「治療」事由を追加する。「治療」の詳細の内容は、引き続き労使で議論する。	到達	
		健康経営に関する取り組み	健康経営の実現に向け、健康推進会議を設置することを確認	前進
		災害休暇制度・事業継続計画の整備	災害無休休暇制度の導入 あらゆる災害に際し組合員の安全を確保するため会社が営業をしない判断を下したとき、公共交通機関の責任における遅延・休業発生の場合は、みなし労働を認める事とし、2020年4月1日付で改定	妥結

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
その他の取り組み (続き)	災害休暇制度・事業継続計画の整備	事業継続計画(BCP)について地震災害時の対応のみではなく、近年多発している集中豪雨等の自然災害や津波火山噴火の自然災害や新型インフルエンザをはじめとする感染症の世界的流行、大規模停電、大規模システム障害などを設定したものに改定する事を要求し、今回のコロナウィルス対策を含めて対応することを確認	前進
	休職制度の導入	配偶者の海外赴任、自己研鑽、長期ボランティアなどに対応したキャリア支援のための休職制度の導入(最大3年)	到達
	インフルエンザ予防接種補助金拡大	インフルエンザ予防接種補助金について扶養家族も対象とする	妥結
	労働協約の締結	すべての組合で労働協約を締結する	一部組合で合意

2. ジェンダー平等・多様性の推進

(7) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正			
男女間賃金格差の実態改善に向けた取り組み	男女間賃金格差の改善	調理師は男女別俸給表で運用していたが、女性調理師の男性俸給表への移行および統一化	妥結
		男女別・年齢別の賃金実態を点検し、存在する賃金格差の解消を求めた	前進あり
		男女間の賃金格差を是正(女性組合員1,000円)	妥結
(8) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動			
合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正	組合員の人事異動	職員の人事異動については、職務の特性及び職員の適性・能力等諸々の要素を総合的に勘案し、更に、本人の意向にも配慮しながら行っているところ。また、人事異動に伴い異動者の業務が円滑に行われるように適切に対応していく。	継続協議
妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの検証と是正	妊娠・出産等を理由により不利益な取り扱いとならない環境整備	結婚・妊娠・出産を契機とする解雇および不利益変更がないよう取り組み、労働協約に性による差別的取り扱いの禁止条項を盛り込むことについて、労働協約全般を9月に変更含めて対応していく方向で検討することを合意	前進
改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組み	事業主行動計画に関する取り組み	「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」の目標とする「男性の平均勤続勤務年数に対する女性の平均勤続勤務年数の割合を70%以上にする」、「係長級の役職者(店長、バイヤー、マネジャー、等)に占める女性の割合を3%以上にする」の実現に向けて労使協働で取り組むことを合意	前進
		女性活躍推進法による一般事業主行動計画(第2期行動計画)について、進捗状況などを定期的に労使間で確認を行い、えるぼし認定を取得するよう取り組むことで合意した。えるぼし認定については遅くとも第3次行動計画(2022~2025年度)に取得するよう取り組むことを確認	前進
		会社が策定した事業主行動計画について労使で確認を実施	到達
	相談しやすい専用窓口の設置	妊娠・育児・介護に関連する法律や社内制度について全従業員の理解度を深め、申請しやすい職場環境づくりと共に、不妊・不育治療等も含めた相談しやすい専用窓口の設置を行う方向性について概ね合意	前進
男女平等職場の実現	ジェンダーバイアス(無意識を含む性差別的偏見)や好意的性差別、固定的性別役割分担意識を払拭し、両立支援制度を利用できる職場環境と意識の醸成を促進するよう取り組む	前進あり	
(9) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み			
あらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み	関連規定の整備、制度化	法改正を踏まえ、関連規定の整備、相談窓口の設置、啓発活動・研修の推進を確認	前進あり
		パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が新設されたことをふまえ、ハラスメントを禁止行為および懲戒対象とする規定の明文化	妥結
		ハラスメントについて、行為者を懲戒の対象とすることを明記し、その他については法施行までに環境整備を行う	到達
		懲戒解雇又は出勤停止、減給に関する条文にあらゆるハラスメントを該当事由に追加	到達

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
あらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み	関連規定の整備、制度化	労働政策審議会の「パワハラに関する雇用管理上講ずべき措置等に関する指針」や人事院の報告書、構成組織が作成した「パワー・ハラスメントのない良好な職場をめざして～予防・解決マニュアル～」を踏まえ、各自治体での実効性のあるハラスメント防止策の制度化を求めた	前進あり
	労働協約の締結	あらゆるハラスメントを禁止する労働協約の締結(内容について今後労使で協議)	妥結
	企業トップからメッセージ発信、教育の実施、委員会の開催	経営トップを含めた階層上位に対し、ハラスメントに関する改めての教育を実施し、ハラスメント防止に向けたコミットをおこなう。全社員に向け、ハラスメントに関するeラーニング等を実施するとともに、理解度の低い社員に対しては、別途教育を実施する。ハラスメントに関する相談者のプライバシー保護の観点から不利益が及ばないよう努めるとともに、行為者のプライバシーについても保護する旨、経営トップによる発信をおこなう。	妥結
		従来通りのやり方で行うので、ハラスメント対策について新たな制度は導入しないものの、企業トップからのメッセージ発信は時期未定だが、必ず行う	前進
		トップからの決意表明は今年も行う。従業員の研修等は昨年同様に社内教育を実施する。相談窓口、対応責任者は従業員に向けて再配信する。グループ企業連の「ハラスメント委員会」と連携を図りながら進める。	妥結
		ハラスメント防止委員会の新設	到達
	マニュアルの策定・研修の実施・チェックリストの活用	あらゆるハラスメントに関して対応できるよう、苦情処理委員会に関する協定書を改定する	到達
		「ハラスメント等防止マニュアル」の策定	前進あり
		マネジメント層がハラスメントについて正しく理解し、適切に指導できるよう、各種研修を実施 各種ハラスメント防止の徹底のため、チェックリストを活用した対策や啓発活動を実施	妥結 前進あり 継続協議
	カスタマー・ハラスメントへの対応強化	カスタマー・ハラスメント(悪質クレーム)への対応強化に向けて、2020年2月に『お客様ご意見(苦情)対応マニュアル』をフロントライン向けに策定・配布し、当該マニュアルに関する勉強会を当該部門管理職向けに実施している。2020年度においても、当該部門担当者向けの勉強会の開催を予定しており、会社としても継続的に対応強化を進めていく。	妥結
外国人労働者に対する差別の防止	各種ハラスメントや外国人労働者(技能実習生含む)に対する差別の防止を要求し、まずは会社主導で各部署ごとに教育し、重要性の周知徹底をする	前進	
「性的指向および性自認に関する就業環境改善」	理解促進に向けた取り組み	SOGIIに関する理解促進に向け、会社社内広報誌にて理解促進に向けた情報を発信する ※SOGIとは、性的指向(好きになる性)、性自認(心の性)、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った「人の属性を表す略称」。異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性のことを言う。	到達
		SOGI・ALLYに関する意識啓発の実施 ※ALLYとは、性的マイノリティのことを理解し、支援しようとする人のことを言う。	妥結
		ALLYを増やしていく。ソフト面での対応から始め、ハード面での対応も現場の状況を見て検討していく	到達
	各種制度の見直し	同性パートナーに係る特別休暇(忌引)を適用条件に加える	妥結
	各種制度において「事実婚」「同性パートナー」について対象とするよう制度変更するにあたり、認定要件等は改めて労使で確認	前進	
(10) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備			
育児・介護の点検・改善に関する両立支援制度	期間の延長・取得年齢の引き上げ	育児休暇期間を小学校未就学から小学校卒業まで延長	妥結
		育児短時間勤務制度改定 「小学校就学→小学3年生」 「3歳→小学6年生」(1日2時間まで) 「小学3年生→小学6年生」	妥結
		子ども看護休暇について、対象年齢小学校3年生までを小学校卒業までに拡大	到達
		育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇等の取得年齢の引き上げ	妥結
	短時間勤務制度等の整備	産前の短時間勤務制度を導入し、つわり休暇制度も併せて導入	妥結
		短時間勤務者の所定労働時間を1時間単位から30分単位とするとともに、労働時間の短縮時間を最大2時間から3時間に拡大	到達
		育児・介護と同様の短時間勤務を2020年4月21日より利用可能とする	到達
		育児短時間勤務者のガイドラインを策定し、子が4歳から小学3年生までの期間は労働時間をコース選択可、4歳から6歳の期間は延長保育料などの支援を行うといった内容を整備した。	妥結

	要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み（続き）	休暇制度の整備	失効積立有給休暇の適用拡大について、小学校就学前の子の看護や要介護状態にある家族の介護に対しても使用可能とするとともに、就業規則に明文化する	妥結
		14日間の失効積立有給休暇制度の新設	妥結
		失効有給休暇積立制度の介護による場合と子の看護による場合の取得基準変更	妥結
		多目的特別休暇の使用目的に、小学校卒業までの子が学級閉鎖となった場合を追加	到達
		子の看護・介護のための特別休暇を一律10日に見直す	妥結
	休暇の時間単位取得	介護休暇、子ども看護休暇、家族看護休暇について、休暇の取得単位として、時間単位行使を認める。時間単位行使にあたり、別途協定を締結し、「中抜け」を認める	到達
		育児・介護休暇を一人につき年10日間有給で付与し、時間単位での取得を可とすること、また、中抜け利用も可とすることを要求し、時間単位取得、中抜け利用は可、日数増と有給化は継続協議となった。	前進
		介護休暇および子ども看護休暇について、フレックスタイム制勤務者、スマートワーク(裁量労働)へ適用拡大し、時間単位取得日数を5日に拡大	到達
		育児休業および介護休業の要件を満たす場合に、育児・介護による時間単位年休制度の使用を認める	妥結
	キャリア支援の取り組み	育児、介護休職取得時のキャリア支援の取り組みを強化する	到達
	ジョブリターン制度の導入	結婚・育児を理由に退職した者を対象とするジョブリターン制度の導入	妥結
	育児休業制度・介護休業制度についての取り組み	出産・育児や介護・看護の休業に対する処遇の検討は、就業規則の変更を随時実施し、復職時の短時間勤務・時差出勤によるプライベート時間確保、賃付金制度と団体長期障害所得補償保険(GLTD)制度による生活支援を行うことを合意	妥結
		育児休業制度全般について、118単組で取り組み、79単組で進展有り	前進あり
		介護休業制度全般について、49単組で取り組み、22単組で進展有り	前進あり
男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	男性の育児休業などを取得しやすい環境づくり	出産が近い社員(男女問わず)に対し、管理者が育児休業の取得勧奨を行い、育児・介護・不妊治療による計画年休の変更について、最大限配慮することを規定する	妥結
		両立支援制度の充実と周知を求めるとともに、男性が育児休業などを取得しやすい環境づくりを進め、男性の育児休業取得にむけた取り組みとして、先進事例の発信を行った	前進あり
	育児休業取得率の目標設定	「くるみん」認定に向けた男性の育児休業取得率の目標設定	前進
	休暇制度の整備	特別有給休暇「イクメン休暇」7日間新設し、性別問わず取得を推進し、期間は子どもが1歳に達するまでで育児休業取得期間は対象外となる	前進
配偶者出産休暇の拡充		妥結	
不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み	専用窓口の設置	妊娠・育児・介護に関連する法律や社内制度について全従業員の理解度を深める、申請しやすい職場環境づくりを行い、不妊・不育治療等も含めた相談しやすい専用窓口の設置を行う。	妥結
	退職金の取り扱いの整備	不妊治療を受ける者が休職を申し出た場合、退職金の取り扱いを育児求職者同様とする	到達
	制度・環境の整備	会社が認めたヘルスケアおよび不妊治療を理由に多目的特別休暇日を請求する際の診断書の提出は不要とし、半日単位での取得を可能とする	到達
		不妊治療の場合、積立年次有給休暇の使用を認める	妥結
		特定不妊治療(体外受精・顕微授精)対象者に対して、1年以内の休職制度を新設	妥結
	不妊治療をテレワークの対象とする	妥結	
妊治療目的休暇制度に関する取り組み	不妊治療目的休暇制度について、39単組で取り組み、32単組で進展有り	前進あり	
(11) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進			
と対次策世代 つ策世代 取進育 り法成 組に支 みも援	プラチナくるみの取得	次世代育成支援対策推進法による一般事業主行動計画(第5期行動計画)について、進捗状況などを定期的に労使間で確認を行い、より子どもを育てやすい労働環境の整備を目指し「プラチナくるみん」を取得する	前進