

## 2021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	2021年1月28日(臨時大会)
要求提出日	2021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) 新型コロナ危機を克服し組合員の生活を守る闘争に取り組む 2) ウイズ・ポストコロナの持続可能な社会をめざし、働き方改善に取り組む 3) 組合員一人ひとりが参加を実感できるよう取り組む	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 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」	<b>【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】</b> 賃金体系維持分に加え、2%を目標に格差是正に取り組む。賃金体系が維持されていない組合は、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%を目標に格差是正に取り組む。 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ふまえ、部門ごとに各部会・業種のおかれた環境に応じた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> 目標水準にむけ部門ごとに要求基準を設定する。
○「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)	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 ・昇給ルールを導入	・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ふまえ月額169,000円、時間額は月額を平均的な労働時間で除した1,040円をもとに、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平均的な労働時間を超える場合、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%を目標に時間額を引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めた要求総額として4%を目標に引き上げる。 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組合員以上の要求を行う。正社員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ないよう、円滑な復職にむけた支援の充実をはかる。

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低賃金の協定締結</li> </ul>	<p>2021年度採用者の初任賃金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。</p> <p>高卒 170,000円基準 大卒 212,000円基準</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等労働者への対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間4.8ヵ月を基準に各部門で決定する。</li> <li>※ 好調な企業業績にある組合は昨年の要求(5ヵ月基準)をベースに積極的な上積みを求める</li> <li>・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。</li> </ul>

(4) 「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>年間総実労働時間1,800時間の確立をより具体的に推進するために、働き方の特性に応じた取り組みを検討し、着実に成果を出すことをめざす。各部会は以下に示す到達基準および目標基準を参考に、2025年を目途に実現する総労働時間を設定し取り組む。さらに、その端緒として2021労働条件闘争ではすべての組合が「労働時間把握の徹底」と「36協定の適正運用」について確認し、課題がある場合は是正する。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>&lt;所定労働時間の基準&gt;  <b>【到達基準】</b>2,000時間未満、年間休日 115日以上  <b>【目標基準】</b>1,900時間未満、年間休日 120日以上</p> <p>&lt;時間外・休日労働の基準&gt;  <b>【到達基準】</b>250時間以内(休日労働含む)  <b>【目標基準】</b>150時間以内(休日労働含む)</p> <p>&lt;年次有給休暇取得日数の基準&gt;  <b>【到達基準】</b>10日または新規付与日数平均の半数にあたる日数以上  <b>【目標基準】</b>完全取得</p> <p>① 所定労働時間の短縮          ② 時間外・休日労働の規制          ③ 連続労働の規制          ④ 深夜労働の規制          ⑤ 年次有給休暇の完全取得と連続休暇の設定</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金に関する法改正をふまえ、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          ⑥ 社会保険の適用拡大についての取り組み</p>
<p>■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</p>	<p>① 定年年齢          定年年齢は65歳以上とする。もしくは、定年年齢を廃止する。          ② 70歳までの就業確保について(改正高年齢者雇用安定法への対応)          65歳から70歳までの就業確保については、雇用による就労(定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年年齢の廃止)を基本に対応をはかる。          ③ 退職までの一貫した処遇制度の構築          ④ 選択できる働き方</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	<p>通勤負担の軽減等がワーク・ライフ・バランスの促進につながることから、積極的な活用を求める。対象業務やその他ルールを明確にしたうえで、組合員が希望に応じて活用できるよう求める。</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>○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          ・災害休暇等の整備          ・ひとり親の処遇改善の取り組み          ・柔軟な働き方の推進          ○障がい者雇用の促進</p>

(5) 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場のハラスメント対策</li> <li>○職場のジェンダー平等の推進</li> <li>・職場のジェンダー平等の推進</li> <li>・母性保護の強化</li> <li>・女性活躍推進法の取り組み</li> <li>○仕事と生活の両立支援の取り組み</li> <li>・育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止</li> <li>・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</li> </ul>
---	---

**(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**

<ul style="list-style-type: none"> <li>○退職金(企業年金)改定</li> <li>○労災付加給付改定</li> <li>○CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み</li> </ul>
---

**(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**

<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働災害における死亡および障害等級1～14への企業付加補償水準(法定外)として、以下の到達をはかる。なお、通勤途上災害は下記の金額の70%をクリアし、100%に取り組む。</li> </ul>
--

## 2021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	2021年1月28日(第159回中央委員会)
要求提出日	2月2～10日を要求提出ゾーンとし、遅くとも2月末までには提出
回答指定期	2021年3月19日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>長引くコロナ禍における公共サービスの役割や重要性を広くアピールするキャンペーンを展開することにより、今こそ良質な公共サービスの確立と、それに携わる労働者の処遇改善をめざす。</p> <p>また、コロナ禍によりさまざまな職場の課題が浮き彫りとなったことを踏まえ、2020春闘に引き続き「参加する春闘」として、組合員からの声を集め、以下の課題を重点に、すべての単組において要求一交渉を実施することをめざす。</p> <p>① 2021春闘期の決着をめざし、民間職場等における賃金・労働条件改善の取り組みを進める。</p> <p>② 公務職場における賃金・労働条件改善の取り組みを進めるとともに、地域の底上げ、中小・地場賃金の底支えの民間春闘に積極的に参画する。</p> <p>③ コロナ禍における公共サービスの役割や、地域社会を支える質の高いサービスを維持するための課題をアピールするため、「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンとしたキャンペーンを展開する。</p> <p>これらの取り組みを進めながら、春の段階における課題の解決をめざし、健全・安全で働きがいのある職場づくりを実現するとともに、賃金確定闘争をはじめとするすべての取り組みの基盤となる組織の強化につなげる。</p>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	公契約条例の制定や入札改革にむけて、「安全かつ良質な公共サービスを実施するための労働環境の整備に関する要求モデル」に基づき、公共民間単組・自治体単組が連携して要求活動を行う。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	<p>①職場の課題をもとにした要求づくりと交渉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・さまざまな組合員の参画による要求づくり</li> <li>・健全な労使関係構築のための「労使関係ルールに関する基本要書」提出の徹底</li> </ul> <p>②新採組織化をはじめとした組織基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新採組織化のため、若年層や女性組合員の組合活動への参画を促進</li> <li>・職場への春闘の取り組みの発信を通じた未加入者や非正規労働者の組織化</li> </ul>
<b>(3) 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>【自治体単組】</p> <p>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</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>【公共民間単組】</p> <p>①賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円以上</p> <p>②2021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</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>4%以上引き上げ、または「賃金カーブ維持相当分4,500円+賃金改善分6,000円」として10,500円以上引き上げ</p>
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>【全国一般など地場中小民間労組】</p> <p>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)</p> <p>②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ50円以上</p> <p>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</p>
○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	<p>【会計年度任用職員】</p> <p>①自治労の自治体最低賃金、月給165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上を最低とし、常勤職員との均等・均衡を基本に支給を求める</p> <p>②給料(報酬)の決定にあたっては常勤職員と同基準によるものとし、給料(報酬)格付けの上限撤廃を求める</p> <p>【公営競技労働者】</p> <p>時給1,100円以上に引き上げ</p>
<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	男女間格差の実態把握と改善

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低賃金の協定締結</li> </ul>	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月給165,900円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,300円(月額/20日)以上、時給1,070円(月額/20日/7時間45分)以上</p> <p>【初任給】</p> <p>国家公務員の初任給基準の8号上位(高卒:国公行(一)1級13号)相当額</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等労働者への対応</li> </ul>	<p>①支給月数の維持</p> <p>②期末・勤勉手当の割り振りは期末手当の割合に重点を置くよう求めること</p> <p>③勤勉手当の成績率の一方的な導入・および成績率の導入(再任用含む)・拡大の阻止および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を求めること</p>

#### (4) 「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労働時間を正確に把握できる管理体制の構築 ②時間外手当財源の確保 ③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結 ④安全衛生委員会における労働時間短縮に関する年間行動計画の策定
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	コロナ禍による解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	同一労働・同一賃金実現のため、当該労働者の賃金・労働条件の把握と不合理な待遇差の改善
■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	①定年引き上げにむけた交渉・協議 ②定年引き上げ実現までの間の再任用を希望する定年退職者全員の雇用確保と労働条件の改善
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	

#### (5) 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	①両立支援の促進(男性が育児休暇などを取得しやすい環境づくりなど) ③ハラスメントの一掃(ハラスメント防止対策の強化、相談窓口の設置など)
---	--

#### (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

新型コロナウイルス感染症とのたたかいが当面続くことや、日本が「災害大国」であることを踏まえ、緊急の事態が起きたとしても十分な対応ができる公共サービスの基盤づくりが求められている。  
地域住民の安全・安心の確保にむけ、持続可能な公共サービスを提供・拡充するため、公共サービスに対する財政基盤の確保と、そのもとの公共サービス労働者の処遇改善・人員確保を一体的に取り組む。  
あわせて、このことを地域に広く訴えるため、「公共サービスにもっと投資を！」をスローガンとするキャンペーンを全国で展開する。

## 2021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	2021年1月12日(火)
要求提出日	【営業職員委員会】2021年2月5日(金) 【内勤職員委員会】2021年3月5日(金)※いずれも「要求提出期限日と位置付け」
回答指定期	【営業職員委員会】2021年3月5日(金) 【内勤職員委員会】2021年4月7日(水)※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>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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、コロナ禍の影響も十分に考慮しつつ、統一闘争全体のさらなる推進をはかる。</li> <li>・取組みにあたっては、コロナ禍の影響も十分に考慮しつつ、「人への投資」と「生産性向上」の好循環実現に関する考え方の定着・浸透をはかるとともに、「経済の好循環実現」の意義・重要性に関する共通認識の醸成に努める。</li> </ul>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 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」	<b>【営業職員関係】</b> (1) 営業支援策の充実 ・営業職員の実質的な収入の確保・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確保・向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実、資格・給与保障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。
○「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>【内勤職員関係】</b> 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、現行水準を確保した上で、社会環境の変化に対応するための処遇改善に最大限取り組む。 <月例給与> ・現行水準を確保した上で、社会環境の変化に対応するための処遇改善に最大限取り組む。 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、可能な限り処遇改善に取り組む。 <臨時給与> ・現行水準(規定上の水準)の確保に取り組む。 <年収制> ・現行水準を確保した上で、社会環境の変化に対応するための処遇改善に最大限取り組む。 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、可能な限り処遇改善に取り組む。
○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 ・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	
<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

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し	
<p><b>【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み】</b>  生保労連の『『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取り組み方針(2021.1-2025.8)』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り組みを推進する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 総労働時間の短縮と生活時間の充実</li> <li>2. 両立支援制度の拡充・活用促進</li> <li>3. 健康増進・職場環境の改善</li> <li>4. ハラスメント対策の強化</li> </ol>	
<p><b>■長時間労働の是正</b></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・職場ごとに総労働時間の短縮に向けた実効性を高める取り組みを推進する。具体的には、「勤務関連ルールの遵守・徹底」「業務見直しの推進」「意識改革の推進」の3つを一体とした具体的な改善策の協議・実行を中心に、制度・施策の一層の拡充と運営の改善に向けた取り組みを推進する。</p> <p>また、職場におけるジェンダー平等や多様な人材の活躍を一層進めていくとともに、組合員一人ひとりの価値観や働き方に対応していくため、「生産性の高い働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果を通じて、「ワーク」と「ライフ」双方の充実に向けた取り組みを推進する。さらには、「統一共闘課題」として設定した「社会環境の変化に対応した働き方の実現に向けた取り組みの推進」に、全組合が引き続き積極的に取り組む。</p> <p>〈統一共闘課題〉  「社会環境の変化に対応した働き方の実現に向けた取り組みの推進」</p> <p>各組合は、それぞれの課題認識に基づき以下に取り組む。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 生活様式等の変化に対応した働き方の実現 <ul style="list-style-type: none"> <li>・営業現場の働き方への影響の把握と対応策の充実</li> <li>・テレワークをはじめとした柔軟な勤務体制の整備と活用促進</li> </ul> </li> <li>2. 「生産性の高い働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果をより意識した取り組みの推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・総労働時間短縮に向けた取り組みのさらなる推進</li> <li>・生活時間の充実に向けたサポートの推進</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b></p>	<p>職場における均等待遇実現に向けた取り組みの項参照</p>
<p><b>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</b></p>	<p><b>【パート・契約社員を含む全ての内勤職員の処遇改善】</b>  コロナ禍の中でも多岐にわたる業務を通じて懸命にお客さまを支えている組合員の雇用・賃金を最大限守る必要があることや、急速に進んでいる働き方の変化への対応を支援する必要があること、「同一労働同一賃金」等に関する法改正や社会的要請に的確に対応する必要があること等に鑑み、「現行水準を確保した上で、社会環境の変化に対応するための処遇改善に最大限取り組む。</p> <p><b>【パート・契約社員の処遇改善】</b>  「同一労働同一賃金」等に関する法改正や社会的要請に的確に対応する「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」の取り組みメニューの一つとして掲げている。</p> <p>また、パート・契約社員の処遇改善に向けた取り組みは、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月から導入された「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り組みを推進する。</p> <p>〈全組合対象〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2. 健康で安心して働くことができる職場環境の整備</li> </ol> <p>〈主に組織化組合対象〉</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 人事・評価制度に関する取り組み</li> <li>4. 福利厚生制度の適用拡大の取り組み</li> <li>5. 多様なニーズに対応した就労環境の整備</li> </ol>
<p><b>■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</b></p>	<p>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、2021年4月から施行される改正高年齢者雇用安定法の趣旨等を踏まえ、70歳までの就業機会確保も視野に入れつつ、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に向けた取り組みを推進する。また、定年延長の動向等を引き続き注視しつつ、当該層の職務、処遇、就労環境等に関する実態を把握し、適正な制度運営の実現に取り組む。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。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 対象職務の拡大、能力向上支援の実施</li> <li>2. 適正な処遇の実現</li> <li>3. 多様なニーズに対応した就労環境の整備</li> <li>4. 定年延長に関する検討・対応</li> </ol>
<p><b>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</b></p>	<p>組合員一人ひとりが働きがい・生きがいをもって、充実した職業生活や家庭生活を送ることができるよう、組合員の価値観・ニーズやライフイベント等に応じて、誰もが働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進に向けた取り組みを推進する。</p> <p>具体的には、働く時間や働く場所等を柔軟に選択できる制度の整備に一層取り組むとともに、働き方を選択しやすくなるよう、制度利用の有無に関わらない公平な人事制度の運用・ルールの整備等に向けた取り組みを推進する。</p> <p>あわせて、コロナ禍の影響により、社会全体の生活様式や価値観は大きく変化しつつあり、これに伴い生保産業においても働き方の変化が生じている。今後はこうした変化が加速・定着することも想定し、社会環境の変化に対応した働き方の実現に向け、取り組み事例の共有をはかりつつ、引き続き積極的に取り組みを推進する。</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>	
<p>(5) ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<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>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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・各界の動きを踏まえ、『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取り組み方針〈2021.1-2025.8〉(案)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。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備</li> <li>2. ポジティブ・アクションの推進</li> <li>3. 性別を問わず安心して働ける環境の整備</li> <li>4. ハラスメント対策の強化</li> <li>5. 取組みの基盤づくり       <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進</li> <li>(2)推進体制の強化</li> <li>(3)意識改革の推進</li> </ol> </li> </ol> <p>【ハラスメント対策と差別禁止】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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が施行される等、法改正による防止措置義務化等が進んでいること等も踏まえ、安心して働ける職場環境の整備の観点から、各種ハラスメント対策の強化に向けた取組みを推進する。</li> </ul> <p>【育児や介護と仕事の両立】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児や看護、介護、治療等との両立を支援するため、関連法制の動向や組合員ニーズ等を踏まえ、休職・休暇制度のみならず、誰もが働き続けられる環境整備という面からも、制度の拡充・活用促進に向けた取組みを引き続き推進する。</li> <li>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。</li> <li>・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、超高齢社会を迎え、家族や親族等の介護への対応が一層重要性を増していることから、制度の拡充や職場における理解促進の取組みを推進する。</li> <li>・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、制度の拡充や、制度を利用しやすい職場環境の整備等の取組みを推進する。</li> <li>・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。</li> </ul>

(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

【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、誰もが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〉

－LGBT－

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)

－障がい者－

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)

－外国人－

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)

## 2021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	2021年3月10日
要 求 提 出 日	2021年3月11日
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
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。	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	・(4)「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。
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 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」	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 ・昇給ルールを導入	前述の要求に包含
<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	前述の要求に包含
<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	前述の要求に包含
<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	前述の要求に包含

#### (4) 「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「見えにくい」前住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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	(3)「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。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	(3)「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。
■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	(3)「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。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	・以前より、多くの加盟単組においては、柔軟な働き方に資する取り組みの一環としてテレワーク制度が導入されており、労働時間管理等の各種ルールについても一定整備されてきたものの、運用にあたっては、コミュニケーションのとりづらさや情報共有のしにくさの観点での課題が確認されていることから、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、働く場所にかかわらず、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「見えにくい」前住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。
■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」に記載した取り組みを展開していくこととしている。

#### (5) 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	・コロナ禍であらゆる組合員・社員がテレワークを利用する状況となり、当事者や職場の状況が見えづらくなかにおいて相互理解に難しさが生じているという実態も確認されていることから、(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メンバーも一部に見受けられる」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、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。
---	---

#### (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

新型コロナウイルス感染症の影響により大きく変化した私たちを取り巻く環境や職場の実態と諸課題をふまえ、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、働く場所にかかわらず、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を求めます。

## 2021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	サービス連合
方針決定日	2021年1月20日
要求提出日	原則2月末日まで
回答指定期	2021年3月15日(月)～19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>○雇用を守ることを最優先とし、そのうえで、将来へつなげる取り組みとして中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけて、月例賃金を重視し、一時金の水準向上とあわせて年収の維持・改善を目指す。</p> <p>○契約社員やパートタイマー等についても、正規労働者と同様の考え方に基づき待遇の改善に取り組む。</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>○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「2021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おこなう。</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おこなう。</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・パートタイマー等のあらゆる労働条件を点検し、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) 基盤整備</b>	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	<p>○サービス連合中央執行委員によって構成する中央闘争委員会を設置し、全加盟組合の闘争状況の把握および支援・調整と情報発信をおこなう。</p> <p>○中央闘争委員会を補完するため、各地連執行委員によって構成する地連闘争委員会を設置し、各地連内の情報把握および加盟組合への支援と中央闘争委員会への報告をおこなう。</p>
<b>(3) 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」	○中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現のため、賃金水準の回復や引き上げに取り組む。 ○実質的な賃金改善を要求する加盟組合は1.0%以上の水準をもって取り組む。
○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 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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、年齢間差を2,300円と試算し、1.0%以上の実質的な賃金改善分を加えた4,400円以上の賃金改善をおこなうこととする。 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。</p>
<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。

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・一時金の要求基準等</li><li>・有期・短時間・契約等労働者への対応</li></ul>	<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、「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」を活用し、水準の回復・向上に取り組む。「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。業績運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おこなう。「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>
---	---

(4) 「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	○様々な環境の変化に対応し、年間総実労働時間1800時間の実現にむけ、これまでの働き方を見直し、総実労働時間短縮ならびに労働時間管理手法などの適正化にむけて、実態を把握するとともに、第4期時短アクションプランを活用し加盟組合が主体的に取り組む。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○すべての労働者の生活を守り、事業を継続させ、雇用の維持・確保に最大限取り組む
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	○あらゆる労働条件を点検し、正規労働者と不合理な待遇差がある場合には是正に取り組む。労働条件の是正にあたっては、対象となる労働者の声を踏まえて臨む。
■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	○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て取り組む。 ○2021年4月には70歳までの雇用機会の確保が努力義務とする改正高齢者雇用安定法が施行を控えているため、その前段の取り組みを進める。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	
(5) 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>	○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对応」について、引き続き統一对応達成にむけ、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。
(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	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○組織拡大への取り組み</li> <li>○政策制度実現にむけた取り組み</li> </ul>	

## 2021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	2021年1月28日
要求提出日	2021年3月8日
回答指定期	2021年3月22日

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
賃金引き上げをはじめ総合的な労働条件の引き上げを基本に取り組みを強化する。そのため2%以上のベースアップを要求の柱とする。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) 基盤整備</b>	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 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」	基本給ベースで30歳214,000円・35歳245,000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。また、最低限クリアすべき水準として30歳210,000円・35歳240,000円・40歳265,000円をミニマム水準とする
○「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」	定昇及び定昇見合い分の確保に加え2%以上のベースアップ要求とする
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	産別内格差是正として上記産別到達水準もしくはミニマム水準を要求する
○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	・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。また、時間額がその水準に達していない職員については、企業内最低賃金まで引き上げるよう要求する。
<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	
<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	

#### (4) 「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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間縮減に向け、年間総実労働時間1800時間以内をめざす。</li> <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> </ul>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「同一労働同一賃金」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。</li> <li>・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。また、公的年金の比例報酬部分の支給年齢引き上げに応じた再雇用者の賃金水準の引き上げをめざす。</li> <li>・無期転換を避けるための雇止めは絶対に認めない。そのためにも雇止め法理の周知を図る</li> </ul>
<p>■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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年4月に施行される改正高齢者雇用安定法を踏まえ、希望者全員が65歳まで働くことのできる環境整備を確認した上で、70歳まで就労できるよう制度の拡充を求める。</li> </ul>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</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>	

#### (5) 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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ILO(国際労働機関)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」やハラスメント対策関連法(男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働施策総合推進法)を踏まえ、ハラスメントの禁止やパワハラ防止措置などの規定を設けるなどを求めるとともに、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。</li> <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>・連合の「第4次男女平等参画推進計画(計画期間は2020年10月～2021年9月)」プラス(基本的に第4次男女平等参画推進計画を1年間延長)に基づき、勤続年数や管理職比率の差異が主な原因となっている男女間の賃金格差について、実際の賃金差異を把握するとともに問題点の改善と格差是正に向けた取り組みをすすめる。</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> <li>・2021年1月1日に改正施行された育児介護休業法を踏まえ、看護休暇・介護休暇の時間単位取得ができるよう体制整備するとともに、中抜けありの休暇が取得できるようにする。</li> </ul>
---	---

#### (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

<ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業改革をすすめることとあわせ、総合事業体制を堅持し、地域コミュニティ・地域インフラの中核を担い、地域に貢献できる態勢を追求する(農協革新要求)。</li> <li>・食料安全保障の観点から日本農業の再建を図る実効性のある農業政策に転換し、国民的な理解をすすめることや、そうした農業を展開するため、その主体となるのは家族農業を基本にした農業生産基盤の強化、地域農業を基軸として地域活性化・地方再生を図ることを追求する(農業再建要求)。</li> </ul>
---

## 2021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	全銀連合
方針決定日	2021年2月13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>	
<p>&lt;総合労働条件改善基本方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○賃金改善 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。</li> <li>○生活基盤の確立 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。</li> <li>○職場環境の維持・改善 「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。</li> <li>○健康管理体制の充実 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。</li> <li>○人事・福利諸制度の充実 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。</li> </ul>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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」</li> <li>○「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」</li> <li>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</li> <li>○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</li> </ul>	<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)新型コロナウイルス感染症による影響に留意した上で、消費者物価指数の動向など従業員の生計費に与える外的要因並びに、日銀の金融緩和等の各種政策が母体行に与える影響や収益状況等の内的要因を十分考慮し、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による改善を目指し、一時金は昨年度実績以上を目指す。
<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	月例賃金の項参照

**(4) 「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、時間外労働削減及び年次有給休暇取得促進について協議・検討を行う。          &lt;改善基準2021年4月～2022年3月&gt;          ・定時退行:定時退行者比率+4.3%(前年同月比)          &gt;定時退行については、4月・10月を統一定時退行月間とし、実態把握に努める。          ・休暇取得:平均取得日数+0.4日(前年同期比)          &gt;休暇取得については、取得日数の増加を図る。          ■労働時間管理の徹底に向け、出退勤時間の管理や休憩時間(昼休憩)の適切な確保に向けた取り組みを行う。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>■全ての働く者にとって魅力ある労働環境や安心・安全で働きがいのある職場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>■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</p>	
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</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>■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>

**(5) 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。          ■仕事と育児・介護・治療の両立支援に向け、制度の充実と活用促進に向けた取り組みを行う。          ■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>
--	---

**(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2021年4月～2022年3月&gt;          ・被扶養者を含めた受診率+1.0%(前年同期比)          ■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>
--

## 2021春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構 成 方 針 要 回	組 織 決 定 指 針	名 目 日 日 日	全労金
			2021年1月28日(木)
			2021年2月24日(水)
			2021年3月16日(火)

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
全労金2021春季生活闘争は、新型コロナウイルス感染症の収束が未だに見通せない状況の中で進める闘争であることを踏まえつつ、連合方針、並びに、運動の基調で掲げた「組織風土の改革」を実現する観点から、①新型コロナウイルス感染症の感染防止を含め、生命と健康を優先して取り組みを展開する、②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、③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、④労金業態からあらゆるハラスメントを根絶するとともに、すべての労働者が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、⑤労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2021年度の事業がスタートできるよう取り組む、の5点を基本スタンスとします。	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 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 5,432円)とは別に、この間の春季生活闘争等における賃金分析や賃金実態から把握した「賃金制度の歪み」を是正する観点から、個別賃金の書き換えに取り組めます。
○「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、正職員の定期昇給維持相当分と嘱託等職員の定期昇給維持相当分に差がある場合等、格差是正の観点から、個別賃金の改善に取り組めます。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単金単組協議の状況等を勘案したうえで判断します。 ○労金業態で働くすべての労働者の「底上げ・底支え」をめざすこととあわせて、将来的な水準確保、及び、社会的な要請等の観点から、「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、特段の事情がある場合を除き、フルタイム勤務で年収 200万円以下の労働者がいる場合、金庫・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、時間額10円を目安に引き上げます。また、2021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。
<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	○単組は、賃金実態調査の結果や職員データ等を踏まえ、男女間の賃金格差の要因を検証し、課題がある場合は解消に向けて取り組めます。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。
<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	○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。 ○嘱託等労働者の年間一時金については、「同一労働同一賃金指針」が法施行されたことを踏まえ、再雇用職員を含めた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。関連会社については、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。

(4) 「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2021春季生活闘争方針」とは別に、「2021年度時間外・休日労働協定方針」を確立していることから、春闘方針上は記載していません。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○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（※2021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、雇止めや雇用の調整弁とならないよう、対応します。 ○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必要な見直しに取り組みます。
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	○同一労働同一賃金の実現に向けては、この間、中央労使、並びに、単金単組で2020年4月に施行された短時間・有期雇用法に則り、精力的に協議を進めてきました。全労金は、2020春季生活闘争方針でも示した通り、同一労働同一賃金に関わる対応については、法律に基づく対応であり、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、「均衡待遇」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、春季生活闘争の要求とは切り分けて対応してきました。2021春季生活闘争においても同様の考え方を継続し、金庫・事業体との協議状況を踏まえた対応を進めます。 ○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。
■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	○再雇用嘱託職員については、同一労働同一賃金に関わる単金単組協議の状況等を勘案したうえで、処遇改善の観点から判断します。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	○全労金2021春季生活闘争では、嘱託等職員について「勤続ポイント」の引き上げに取り組みます。なお、具体的な引き上げの水準については、嘱託等職員の人事制度における職務区分と同等の正職員における基本賃金との支給水準割合等を参考に、単組で判断します。加えて、退職金制度のない短時間勤務の嘱託等職員や再雇用嘱託職員、関連会社で働く労働者についても、在職時の貢献に見合う退職金または退職慰労金等の制度化に取り組みます。
(5) 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>○次世代法・女性活躍推進法への対応</p> <p>「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ともに、配偶者出産休暇の完全取得の実現を通じて、男性の積極的な育児休職取得を促進する観点から、労使で実効性のある取り組みの検討を進めます。</p> <p>○あらゆるハラスメント対策と差別の禁止</p> <p>2020年6月より施行された「ハラスメント対策関連法」、並びに、国際労働機関（ILO）にて採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告に基づき、労金業態のすべての職場からあらゆるハラスメントを発生させないよう、就業規則の改定や、性的指向及び性自認（SOGI）に関わる就業環境の整備等、労使による取り組みを展開します。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。</p> <p>○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、取得期間の拡充に取り組みます。</p> <p>なお、具体的な取得期間については、「小学校3年生の終了時まで」を目安とします。ただし、すでに目安に到達している単組については、2020春季生活闘争時に「小学校卒業まで」を全労金組織の到達目標と確認したことを踏まえ、組合員のニーズにあわせて積極的な改善をめざします。</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>○新型コロナウイルス感染症に関する労働条件の改善</p> <p>2020年7月に開催した全労金第69回定期大会、並びに、同8～9月に開催した各単組定期大会において、「新型コロナウイルス感染症の影響下における『労働組合の役割発揮』に向けた特別決議」を採択したことを踏まえ、新型コロナウイルス感染症に伴う金庫・事業体・関連会社の労働対応について、生命と健康を守りながら、安心して働き続けることができる職場環境を構築することを目的に、必要な改善を求めます。</p>	

## 2021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	ヘルスケア労協
方針決定日	2021年1月20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) 基盤整備</b>	
・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	—
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	—
<b>(3) 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175,400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

**(4) 「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	・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
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	—
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	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
■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	—
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	—
■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	—

**(5) 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	・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
---	--

**(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**

--

## 2021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	2021年1月28日(木)
要求提出日	2021年3月1日～5日(予定)
回答指定期	2021年3月24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) 基盤整備</b>	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	
<b>(3) 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」	≪正規職員・社員≫事業体の状況や労使間課題の状況等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(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	賃金カーブ維持相当分:必ず確保
○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	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

#### (4) 「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	「労済労連『豊かな生活時間とあるべき労働時間の実現に向けた方針』」より、「年次有給休暇の確実な取得と各種休暇制度等の充実」「管理監督者を含むすべての労働者の労働時間管理」「36協定の適切な締結と運用の徹底」「安全な職場の構築」の取り組みを重点的取り組み項目として設定したうえで、春季生活闘争の収束後も引き続き取り組みを行う。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	課題解決・前進に向けた取り組みを引き続き展開する。
■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	改正高年齢者雇用安定法の2021年4月の施行を見据え、雇用による就業である「70歳までの定年引上げ」「70歳までの継続雇用制度の導入」「定年廃止」について、労使間の意見交換に着手する。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	作業環境の整備をはじめ、経費負担のルールや労働時間管理の方法など、テレワークの実施に関する労使間ルールの確認・整備について実施する。
■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	

#### (5) 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	改正された育児・介護休業法施行規則等の2021年1月の施行をふまえ、春闘の時期を待たずに事業体の対応について確認し、必要に応じて対応を行う。
---	--

#### (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・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