

2022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	2022年1月20日(第10回中央委員会)
要求提出日	2022年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
1)生活水準を維持し組合員の努力に総合的な労働条件向上で報いる 2)組合員が安全で健康に働くことのできる職場環境をつくる 3)組合員が一丸となった闘争体制をつくる	
(2) 基盤整備	
・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取り組み	
(3) 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」	【ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合】 賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金を引き上げる。賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め9,500円または4%基準で賃金を引き上げる。 ミニマム水準(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、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ごとに設定 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 【到達水準以上の組合】 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 ・昇給ルールの導入	・企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須とする 最低賃金は、前年要求基準を基本に、2021賃金闘争の結果や標準生計費の状況、最低賃金引き上げ率、連合リビンぐウェイジなどを考慮し月額173,000円、時間額は月額を平均的な労働時間で除した1,060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%以上の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率として4%基準、総額として時間あたり40円を目安に引き上げる。 雇用形態間の不合理な格差の是正にむけて要求する手当についても総額に含める。 体系維持原資(制度昇給分)などの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。昇給制度が未整備の場合は、別途制度導入を要求する。 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(フルタイム)組合員と同様に要求する。
■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	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。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	2022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。 高卒 174,000円基準 大卒 217,000円基準

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none">・一時金の要求基準等・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	<ul style="list-style-type: none">・年間5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。
--	--

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<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実労働時間を設定し取り組む。 「労働時間把握の徹底」および「36協定の適正運用」を全加盟組合が取り組むことに加え、過労死等にかかわる重大な労働災害を防止するために「健康と安全を守るための重点項目」を設定し、確実に推し進める。さらには、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><所定労働時間の基準> 【到達基準】2,000時間未満、年間休日115日以上 【目標基準】1,900時間未満、年間休日120日以上</p> <p><時間外・休日労働の基準> 【到達基準】250時間以内(休日労働含む) 【目標基準】150時間以内(休日労働含む)</p> <p><年次有給休暇取得日数の基準> 【到達基準】10日または新規付与日数平均の半数にあたる日数以上 【目標基準】完全取得</p> <p><健康と安全を守るための重点項目> ・勤務間インターバル規制11時間以上 ・連続勤務規制12日以下</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・均衡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 人事処遇制度の改善 ② 均等・均衡手当、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 定年年齢は65歳以上とする。もしくは、定年年齢を廃止する。 ② 退職までの一貫した処遇制度の構築 ③ 選択できる働き方 ④ 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、定年制の廃止)を基本に対応をはかる。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者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 ○障がい者雇用の促進 ○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 ・柔軟な働き方の推進 ・災害休暇等の整備</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>○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 ・女性の活躍・定着にむけた取り組み ○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 ・母性保護の強化 ・子どもを産み育てやすい就業環境整備 ○職場のハラスメント対策 ○外国人労働者の就業環境の整備</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>○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 ○安全で健康な職場づくり</p>
--

2022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	第161回中央委員会(2022年1月27～28日)
要求提出日	2022年2月8～16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	2022年3月17日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>新型コロナウイルス感染症のパンデミックに見舞われたことで、あらゆる社会機能の脆弱性が顕在化した。公共サービスもその例外ではなく、住民生活維持のために公共サービスがいかに重要であるかが改めて認識されることとなった。これまでギリギリの人員で公共サービスを支えていたが、業務量に見合わない人員配置が恒常化し、長期病休者・早期離職者の増加がさらなる人員不足を引き起こす悪循環を招いており、「減らしすぎ行政」の弊害が公共サービス現場に表れている。春闘期の取り組みを通じて地域社会に公共サービス人材の確保をアピールするとともに、良質な公共サービスの維持・拡充のための人員と予算の確保にむけた合意形成をめざす。</p> <p>また、今後はウィズコロナ、アフターコロナにおける職場の課題についてこれまで以上に職場の声を集めて要求につなげる必要があることから、2021春闘に引き続き「参加する春闘」を掲げ、以下の課題を重点に、すべての単組において要求交渉を実施することをめざす。</p> <p>① 公務職場の賃金・労働条件改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金の運用改善にむけ少なくとも「1単組・1要求」を行うこと ・公共サービスに携わる人員の確保 ・定年引き上げにむけた諸制度の確立 <p>② 2022春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善</p> <p>③ 「公共サービスにもっと投資を！」キャンペーンの全国展開</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と組織の強化につなげる。</p>	
(2) 基盤整備	
・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取り組み	<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"> ・さまざまな組合員の参画による要求づくり ・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 ・すべての単組における「要求交渉-妥結(書面化・協約化)」の推進 <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"> ・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 ・非正規労働者・再任用職員等の加入拡大にむけた「一人一声」をかける運動の展開 ・職場への春闘の取り組みの発信を通じた未加入者の組織化
(3) 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>【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定期昇給分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>②2022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1,150円以上)の確保</p> <p>【民間交通単組】</p> <p>定期昇給相当分2%を確保することとし、さらにミニマム賃金水準への到達と格差是正の観点から2%程度引き上げ</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7,500円以上+格差是正・歪み是正分1,500円以上)</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1,150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、月額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1,150円以上に引き上げ</p>
■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	男女間格差の実態把握と改善
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月額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改善を求めるとともに、すべての単組で現行初任給基準の4号上位をめざす</p>

<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none">・一時金の要求基準等・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	<ol style="list-style-type: none">①支給月数の維持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③勤勉手当の成績率の一時的な導入(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
--	--

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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条例・規則が定める時間外労働の上限時間の運用状況の点検・改善 ⑤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 ⑥長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導の実施 ⑦職場単位での勤務実態の把握・分析と業務量や任務分担の見直し</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>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</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>同一労働同一賃金実現のため、会計年度任用職員の労働条件の点検と交渉・協議(とりわけ期末手当支給月数について)</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>定年引き上げにむけ、できるだけ早い時期での制度確立をめざし、以下の課題について協議・交渉を行い妥結をめざす ①制度導入に当たっては組合との協議を前提とし国に遅れることなく導入できるよう求めるとともに、60歳以降の働き方・職務・配置ポストの検討などを求める ②給与については60歳前の7割水準以上とするとともに、55歳以上の昇給停止を導入しないことなどを求める ③加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来す職種における働き続けられるための環境整備や、中高年層の身体に応じた安全衛生上の配慮などを求める</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>労働時間管理の徹底</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</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>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、不妊治療休暇取得にむけた制度拡充など) ②職場の中の格差是正(両立支援制度の有給化と取得促進など) ③ハラスメントの一扫(ハラスメント防止対策の強化、LGBTQ+など性的指向および性自認に関する理解促進など)</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

良質で持続可能な公共サービスの維持・拡充のため、それを支える公共サービス労働者の処遇の改善と人員の確保を当局に要求するとともに、公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検や、首長・自治体議員・地方三団体等への要請行動を行う。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。

2022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	2022年1月11日(火)
要求提出日	【営業職員委員会】2022年2月4日(金) 【内勤職員委員会】2022年3月4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】2022年3月4日(金) 【内勤職員委員会】2022年4月6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	
	<ul style="list-style-type: none"> 「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、長期化する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。 取組みにあたっては、長期化する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。
(2) 基盤整備	
・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取組み	
(3) 賃上げ要求	
■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」 	<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"> ・一層厳しさを増す募集環境の下、営業支援策の充実をもって営業職員の挙績の安定および実質的な収入の確保・向上をはかるべく、本取組みを引き続き最重要課題として位置付け、取組みを一層強化する。 <p>(2) 賃金改善</p> <p>〈月例給与〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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。 <p>〈臨時給与〉</p> <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。 <p>【内勤職員関係】</p> <p>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、各組合の課題認識に基づき賃金改善に最大限取り組む。</p> <p>なお、賃金改善は、月例給与・臨時給与の双方もしくはいずれかにおいて取り組む。</p> <p>〈月例給与〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行水準を確保した上で、各組合の課題認識に基づき賃金改善に最大限取り組む。 ・賃金改善に取り組む際は、「月例給与の改善要求」の取組みメニューに記載の内容を参考に取り組む。 <p>〈臨時給与〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行水準を確保した上で、各組合の課題認識に基づき賃金改善に最大限取り組む。 ・賃金改善に取り組む際は、臨時給与の規定上の引上げ、もしくは特別対応分の確保・向上に取り組む。 <p>〈年収制〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行水準を確保した上で、各組合の課題認識に基づき賃金改善に最大限取り組む。 ・各組合は、上記の「月例給与」「臨時給与」を参考にに取り組む。
○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	
■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 	
■初任給等の取組み <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	
■一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	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」の改善

【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『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組みを推進する。

1. 総労働時間の短縮と生活時間の充実
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
4. ハラスメント対策の強化

<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。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組みのさらなる推進」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組みのさらなる推進」</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"> 1. 営業活動・働き方の変革をサポートする各種制度・施策の充実と定着・改善 <ul style="list-style-type: none"> ・お客さまの生活様式等の変化に対応した営業支援策の充実と運用状況のチェック ・テレワークをはじめとした柔軟な勤務体制の整備・拡充と運用状況のチェック 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組みの推進 <ul style="list-style-type: none"> ・総労働時間の短縮と生活時間の充実に向けた取組みのさらなる推進 ・両立支援制度の拡充・活用促進に向けた取組みのさらなる推進
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取組み</p>	<p>職場における均等待遇実現に向けた取組みの項参照</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取組み</p>	<p>【パート・契約社員を含む全ての内勤職員の処遇改善】 テレワークの普及・拡大等を背景とした「働き方の変化」への対応や、「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえたパート・契約社員のさらなる処遇改善等の観点から、社会環境の変化に対応するための処遇改善に引き続き取り組む。</p> <p>【パート・契約社員の処遇改善】 「同一労働同一賃金」等の社会的要請に的確に対応する観点から、「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ている。</p> <p>また、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>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取組み</p>	<p>60歳以降の就労者が安心と働きがいをもって、充実した職業生活や家庭生活を送ることができるよう、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組みを推進する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取組み</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組みを推進する。</p> <p>あわせて、「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組みのさらなる推進」について、取組み事例の共有をはかりつつ、引き続き積極的に取組みを推進する。</p>
<p>■その他</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>【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"> ・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組み方針」に沿った取組みを推進する。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. 性別を問わず能力開発・キャリア形成できる環境の整備 2. ポジティブ・アクションの推進 3. 性別を問わず安心して働ける環境の整備 4. ハラスメント対策の強化 5. 取組みの基盤づくり <ul style="list-style-type: none"> (1) 働き方を柔軟に選択できる制度の整備と活用促進 (2) 推進体制の強化 (3) 意識改革の推進 <p>【ハラスメント対策と差別禁止】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。具体的には、ハラスメントが潜在化しないよう、制度の整備とあわせて、ハラスメントに対する理解促進や相談しやすい体制づくり等、実効性を高めるための取組みを推進する。 <p>【育児や介護と仕事の両立】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。また、育児・介護休業法等の公的制度も含めた制度の周知徹底をはかり、さらなる活用促進に向けた取組みを推進する。 ・育児については、男性による各種支援制度の活用や育児・家事等への参加促進が重要な課題であり、2021年6月に成立した改正育児・介護休業法の趣旨を踏まえ、育児休業の取得促進に向けた制度・施策の拡充や、管理職をはじめとした職場の意識改革、サポート体制の整備に向けた取組み等を推進する。 また、超高齢社会を迎え、家族や親族等の介護に対する支援が一層重要性を増していることや、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、介護や治療等に関する情報提供や、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。
--	---

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取組みがあれば記入

<p>【ダイバーシティ&インクルージョンに関する取組み】</p> <p>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、誰もが安心して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組みを推進する。</p> <p>〈共通メニュー〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> ①理解促進の取組み(研修等)の実施 ②相談体制の整備 <p>〈個別メニュー〉</p> <p>—LGBT—</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・アウトティングへの対応 <p>—障がい者—</p> <p>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)の考え方や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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>—外国人—</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)

2022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	2022年3月9日
要求提出日	2022年3月10日
回答指定期	

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) 基盤整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・(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。
<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み 	
(3) 賃上げ要求	
■ 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」 	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"> ○「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
<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 <ul style="list-style-type: none"> ・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
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	前述の要求に包含
<ul style="list-style-type: none"> ■ 初任給等の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	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 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	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」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>・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、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対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成をすすめるなど、さらなる支援を求めます。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>(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。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>(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。</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>(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。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>(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」とあわせ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、職場内や他職場のメンバーと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、「多様性の受容」の推進と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、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対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成をすすめるなど、さらなる支援を求めます。</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>・人材育成と教育訓練の充実については、組合員一人ひとりの「めざす働き方」の実現に向けて、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。</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>・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など)については、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、職場内や他職場のメンバーと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、「多様性の受容」の推進と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強みを発揮し、仕事の意義を理解して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。 ・育児や介護と仕事の両立については、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、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対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成をすすめるなど、さらなる支援を求めます。</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

現在の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をあわせて展開する。
 ●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。

2022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
方 針 決 定 日	2022年1月21日
要 求 提 出 日	原則2月末日まで
回 答 指 定 日	集中交渉期間 2022年3月14日(月)～3月18日(金)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>○労働者の生活と事業を守るため、雇用を守ることを最優先とし、まずは新型コロナウイルスの影響により引き下げられた労働条件がある場合には、その回復、改善に取り組む。</p> <p>○そのうえで、将来を見据え、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「2022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>○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> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>④年間総実労働時間短縮</p> <p>⑤両立支援・男女平等社会の実現</p> <p>⑥60歳以降の雇用確保</p> <p>⑦ハラスメント防止についての点検活動</p>	
(2) 基盤整備	
・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取り組み	○サービス連合中央執行委員によって構成する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。
(3) 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	○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。 ○契約社員やパートタイマー等の待遇改善 正規労働者同様に新型コロナウイルスの影響により引き下げられた労働条件がある場合には、その回復、改善を前提とする。そのうえで、要求基準を基に安心して働き続けることができる環境整備に取り組む。 ○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1,800円と試算し、実質的な賃金改善を要求する加盟組合は1.0%分を加えた3,600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、33円以上の賃金改善に取り組むこととする。
■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	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	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。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	○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、「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おこなう。また、すでに一時金について労使で合意している加盟組合も業績が大幅に改善した場合には支給の上乗せを要求する。「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。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■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、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。 ○業務の違いによる労働時間の偏りがコロナ禍で顕著になっていることから、適正な時間管理がなされるよう労使で認識をあわせる。 ○在宅勤務やテレワークについても適正な時間管理ができるよう取り組む。
■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と事業を守るため、雇用の維持・確保に最大限取り組む
■職場における均等・均衡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。
■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。 ○改正高年齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保が努力義務とされており、将来にわたる人材確保の観点から、今後の定年延長を見据え、労使協議をおこなう。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	○在宅勤務やテレワークの導入は多様な働き方の実現が可能となった一方、時間管理の面で課題が顕在化しており、適正な時間管理がおこなわれるよう取り組む。
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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"> ・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 	○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改正育児・介護休業法への対応と男性の育児休業取得促進の取り組み。 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、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	
○組織拡大への取り組み ○政策制度実現にむけた取り組み	

2022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	2022/1/28(書面決議)
要求提出日	第一次ゾーン3月1日～4日 第二次ゾーン3月7日～11日
回答指定期	第一次ゾーン3月15日～18日 第二次ゾーン3月22日～24日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>1. 2021春闘を振り返って、2022春闘を組み立てる①春闘日程の見直し②ベースアップ要求などの課題を整理し以下の課題に取り組む。</p> <p>(1)働きがい実感できる賃金水準の確保 (2)ワーク・ライフ・バランスとディーセント・ワークの実現 (3)臨時・パート職員など非正規労働者の底上げ・底支え (4)農協革新の要求(通年要求) (5)農業再建の要求(通年要求)</p>	
(2) 基盤整備	
・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取り組み	
(3) 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」	産別到達水準を基本給ベースで30歳217,000円・35歳245,000円・40歳270,000円とし、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、ミニマム水準として最低限クリアすべき水準を30歳210,000円・35歳240,000円・40歳265,000円とする。
○「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(相当分) プラス2%程度のベースアップ
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	全国・県内との産別内格差是正、賃金体系の歪みの是正、合併等による格差是正、県内他産業との格差是正など、具体的な根拠を提示して要求していく
○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	
■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	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
高卒初任給については、連合の「2021都道府県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざす。また、その賃金水準を下回るところは、その差額も加味して引き上げ要求する。高専・短大卒及び大卒初任給については、高卒初任給をベースとして賃金カーブに沿ったものを要求とする。	
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>① 長時間労働と時間外割増賃金の未払いが人材流失の要因となっていることも含め、適正な労働時間管理による時間外労働と総実労働時間の削減をすすめ、時間外労働の上限規制のチェックにも取り組む。 ② 労基法を踏まえた時間外労働の削減や振休・代休の完全消化に加え、年次有給休暇5日取得の対応および計画的な取得促進をはかる ③ 36協定(特別条項含む)の締結の際には、ワーク・ライフ・バランスに配慮した内容で締結し、闘争期間中をはじめ残業拒否闘争がいつでも組めるような破棄条項を盛り込む。</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・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>① すべての非正規労働者の賃金引き上げを要求する。そのため企業内最低賃金の確立(月額を高卒初任給、日額を月額21分の1、時間額を日額7.5分の1)を求める。それに合わせて、各県の最低賃金と職場実態を比較し、必要な場合には賃金是正を要求するとともに、職場内最低賃金の確立を求めていく。 ② 「同一労働同一賃金」を踏まえ職場の均衡・均等待遇の点検・改善をはかる。その際、最高裁で不合法と判断されたもの(扶養手当、年末年始勤務手当、夏期・冬期休暇、祝日給、病欠休暇)をチェックし、格差があるものがあれば是正を図る。 ③ 雇止めがないよう無期転換ルールの運用状況のチェックをすすめるとともに、正職員登用の促進による人材不足の解消を図る。 ④ 臨時・パート職員との対話行動を実施し、臨時・パート職員が抱える問題点の改善を要求すると共に組織化を目指す。</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>④ 2021年4月に施行された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な制度の拡充を求める。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</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>① 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)を踏まえ職場のハラスメント一掃に向けた体制整備をはかる。 ② 2022年4月1日から段階的に改正施行が予定されている育児介護休業法を踏まえ、環境整備に向けた労使協議をすすめる。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求める。 ③ 2020年6月に改正施行されたパワハラ防止法を踏まえ、ハラスメントの禁止やパワハラ防止措置などの規定の作成及び環境整備を求める。 ④ 連合の「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1(2021年10月1日～2030年9月30日の9年間、2024年9月30日までの3年間をフェーズ1)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。 ⑤ 女性が働きやすい職場環境の整備をすすめるとともに、育児・介護休業などの仕事と生活の両立支援制度の定着・拡充を求める。</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

1. 農協革新要求

- ① 通年的取り組みとしてこれまでの経過を踏まえ各事業改革などの要求の前進をはかる。
 - ② 地域協同組合として総合事業体制の堅持を確認するとともに、そのために必要な各事業の改革をすすめる。
 - ③ 地域における協同組合との連携・強化をはかり、協同組合の必要性を広く訴えていく。
 - ④ 経済事業の収益力を高め、信用・共済事業依存からの脱却をはかるための経済事業の改革を要求する。
 - ⑤ 第29回JA全国大会で、決議された「持続可能な農業・地域共生の未来づくり」を労使で共通認識として、各農協での課題克服に向けた農協改革を実践する。
 - ⑥ 導入がすすめられているAI・デジタル化については、窓口人数の縮小や支店等の廃止が想定されることから、常に経営者との情報交換や団体交渉ができる体制づくりを行なう。
- #### 2. 農業再建要求
- ① 通年的取り組みとしてこれまでの経過をふまえ農業再建要求の前進をはかる。
 - ② 主要農作物種子法復活法案の成立に向けて働きかけるよう要請するとともに、県において種子法に代わる条例が制定されていないところは、県条例の制定を働きかけるよう要請する。
 - ③ 食料自給率向上に向けた施策を労使で確認し、地域自給率の向上に労使ともに取り組みをすすめるよう求める。また、その基軸となる小規模農家や家族農業の持続的発展を促すためにも、戸別所得補償制度の復活や日本版デカップリングの創設を求めていく。
 - ④ 安全・安心及び環境に配慮した農業生産と地域自給率向上、6次産業化を視野に入れた販売事業改革の具体化をはかる。
 - ⑤ 新自由主義的な多国間・二国間のグローバル経済連携協定に関しては、断固反対の立場を堅持しながら、農業・食料問題や農業生産者に限定することなく、幅広い共闘を追求する。
 - ⑥ 種苗法改正は海外流出の防止が理由だが、それを防ぐには海外での品種登録が不可欠である。改正により登録品種について自家増殖が原則禁止となり、今後、農家の種子への権利が制限され、そのことによって農業・農作物の多様性と持続可能な農業を阻害することが懸念される。自家増殖は農家の権利として認めるよう求めていく。
 - ⑦ コロナ禍における食料問題について、労使共通の認識に立ちながら、農産物の販路拡大や影響を受けた農家への支援策を求める。
 - ⑧ 地域貢献をすすめるため、生活困窮者や福祉施設などに対して、フードバンクなどと連携しながら、フードドライブの取り組みを通して運動の拡充を行う。また、新型コロナの更なる感染拡大状況にあつては、販路を失った農産物をJAが買い取り、生活が困窮している学生や子ども食堂などへの支援に取り組むように要求していく。
 - ⑨ AI・デジタル化の導入については、大規模農家だけでなく、農家組合員が利用できる体制づくりを求める。
 - ⑩ 地球温暖化の影響を受けて、台風被害や豪雨災害をはじめとする自然災害などが近年頻発しており、農業の生産現場も深刻な被害を受け、営農意欲を失って圃場の災害復旧を断念する農家も増加傾向にあるため、速やかな行政支援が受けられる施策の充実を求めていく。

2022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	2022年2月11日
要求提出日	
回答指定期	

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p><総合労働条件改善基本方針> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。</p>	
(2) 基盤整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み 	
(3) 賃上げ要求	
■ 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」 	<p>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。 (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。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「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"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業内最低賃金協定の締結 ・ 昇給ルールの導入 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 初任給等の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会水準の確保 ・ 年齢別最低到達水準の協定締結 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・ 一時金の要求基準等 ・ 有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	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」の改善

■長時間労働の是正	ワーク・ライフ・バランス実現のため、以下の取り組みを行う。 (1)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。 (2)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。
■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・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■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	
■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など	生産性向上実現のため、以下の取り組みを行う。 (1)業務効率化に向け、有効な策について提言活動を行う。 (2)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。

(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	魅力ある労働環境の構築に向け、以下の取り組みを行う。 (1)社会情勢の変化に対応し、多様なキャリア形成の実現に向け、協議・検討を行う。 (2)生活と仕事を両立できる環境の構築に向け、安全・安心かつ多様な働き方について協議・検討を行う。
---	---

(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

--	--

2022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	全国労働金庫労働組合連合会
方 針 決 定 日	2022年1月26日
要 求 提 出 日	2022年2月22日
回 答 指 定 日	2022年3月17日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>基本スタンスは、①「統一闘争」「統一取り組み」を展開し、社会的波及を意識した運動に取り組む、②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、④事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2022年度がスタートできるよう取り組む、としています。</p> <p>そのうえで、①全単組が必ず要求する「統一要求課題」に、i 基本賃金の改善(正職員・嘱託等職員)、ii 年間一時金、等に取り組むこととしています。</p>	
(2) 基盤整備	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み 	<p>全労金は、全組合員を対象とした賃金実態調査を実施し、データを収集・還元するとともに、今後の活用について検討することとしています。</p>
(3) 賃上げ要求	
■ 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」 	
<ul style="list-style-type: none"> ○「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>○定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組めます。ただし、具体的な要求水準・範囲は、個別賃金の引き上げ、賃金表の書き換え、範囲給の下限・上限・初任額の引き上げ、男女間賃金格差の是正等を勘案し、単組で判断します。</p>
<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 <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 	<p>○定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組めます。具体的な要求水準・範囲は、「働きの価値に見合った水準へと引き上げる」「均衡待遇に関わる労使の考え方や内容に違いがある」「正職員と嘱託等職員における定期昇給維持相当分の差の是正」「地域最低賃金の引き上げ」の他、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から、正職員と同水準以上を目安に、単組で判断します。なお、定期昇給維持相当分がない場合(個別賃金を含む)は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。</p> <p>○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、地域別最低賃金の上昇、連合方針「誰でも時間額 1,150円」等から、最低賃金の引き上げに取り組めます。ただし、具体的な引き上げ額は、地域水準に違いがあることから、単組の判断とします。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<p>《統一取り組み》</p> <p>○単組は、賃金実態調査の結果や職員データ等に基づき、勤続年数や役職登用、業務配置や配分、教育・人材育成における参加割合等の実態、育児休職取得者の登用状況等、男女間の賃金格差の要因を検証します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 初任給等の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 一時金 <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	<p>○正職員は、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前提に、単組で要求月数を判断します。</p> <p>○嘱託等職員は、「同一労働同一賃金」に係る法の主旨を踏まえ、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。</p>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>《統一取り組み》 ○金庫・事業体・関連会社で働くすべての嘱託等労働者について、有期雇用で5年を迎える(※超過も含む)対象者の実態を把握したうえで、無期雇用の選択手続きに漏れがないか点検・検証します。 ○派遣労働者について、派遣期間が3年を超えた労働者の実態を把握したうえで、労働者派遣法に沿った対応となっているか点検・検証します。 《要求項目》 ○正職員・正社員への登用制度について、全労金「労金業態における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。 ○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(※2022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。あわせて、有期雇用を選択している労働者が無期雇用を選択するための要因解消に向けて取り組みます。 ○3年超の派遣労働者について、派遣労働を選択している労働者が直接雇用を選択するための要因解消に向けて取り組みます。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○嘱託等職員(有期雇用)について、改正「育児・介護休業法」により、有期雇用労働者の勤続1年事由が廃止されたことも踏まえ、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。</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>○再雇用嘱託職員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、①基本賃金の改善、②年間一時金、③雇用に関する環境整備、④継続雇用制度の見直し、のうち、1項目以上の取り組みます。 《産別の取り組み》 ○65歳までの雇用政策全般の制度を整備する観点から、労使協議を進めます。 ○2021年4月に改正「高齢者雇用安定法」が施行されたことを踏まえ、70歳までの就労確保措置について、中央協定で定められるよう、協議を進めます。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>○嘱託等職員の退職金制度は、短時間勤務で働く嘱託等職員等について、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。 ○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。</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>《統一取り組み》 ○改正「育児・介護休業法」等の施行に向けた取り組みとして、性別に関わりなく、育児・介護に関連する諸制度の取得促進に取り組みます。あわせて、男性の育児休職の積極的な促進を進めることによって、「えるぼし」「プラチナえるぼし」「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」「くるみん・こうのとりのぼろ」等の取得に繋がります。また、その前提として、配偶者出産休暇の完全取得に取り組みます。 《個別要求課題》 ○2021年3月に「労金業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」が策定されたことを踏まえ、金庫の就業規則や関連規程の整備に取り組みます。あわせて、労使による「ハラスメント」に特化した協議機関の設置を求めます。 《検討課題》 ○全労金2022春季生活闘争では、性別や就労形態等の多様性が尊重され、違いを認め合い、あらゆるハラスメントや差別を禁止し、誰もが働き続けることができる環境を実現する観点から、職場実態の改善に取り組みます。 ①全労金「性的指向、及び、性自認への対応方針」に基づき、就業環境の整備に取り組みます。 ②ILO第190号条約「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、職員教育とあわせて、DV被害者を対象とした相談支援機関との連携や積立休暇制度の活用等、具体的な取り組みの検討を求めます。 《産別の取り組み》 ①障がいのある子を持つ場合を含め、「所定労働時間の短縮措置」「子の看護休暇」の取得対象者の拡大に向けて協議します。 ②「健康管理に関するガイドライン」「仕事と不妊治療の両立支援に関するガイドライン」の制定を進め、今後の取り組みに向けて協議します。あわせて、各種ガイドラインの新設・見直しや労働安全衛生法の改正によって、産業界・産業看護職の役割が増えていること等を踏まえ、産業看護職の働き方を含めた諸条件について、業界団体に申し入れます。</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



2022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	2022年1月19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) 基盤整備	
・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取り組み	—
(3) 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」	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 ・昇給ルールを導入	—
■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	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
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	高卒初任給175,600円を要求する
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	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」の改善

■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・均衡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	—
■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者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	・各種手当てについて、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

--

2022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24日第52回中央委員会
要 求 提 出 日	1月24日開催予定の第1回中央闘争委員会で確認予定
回 答 指 定 日	1月24日開催予定の第1回中央闘争委員会で確認予定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する観点から嘱託・パート等職員・社員の賃金引き上げの取り組みを主軸に据えて展開する。	
(2) 基盤整備	
・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取り組み	
(3) 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」	労済労連として設定する 30 歳・35 歳各ポイント所定内賃金を目安として提示。
○「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」	賃金カーブ維持分の原資の確保に相当する回答を必ず引き出す。
○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	時給 1,150 円以上で企業内最低賃金協定を締結することをめざし、全単組が必ず取り組みを展開する。
■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	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	時給 1,150 円以上で企業内最低賃金協定を締結することをめざし、全単組が必ず取り組みを展開する。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	一時金を含めた「年収ベースの維持」にこだわり、取り組みを展開する。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>「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』」および、これをふまえて単組が策定した方針から、春季生活闘争ゾーンにおける重点的な取り組み内容を検討し実施する。</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・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>通年の取り組みとして整理</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>雇用による就業(①～③)を原則として位置付けたうえで、各単組の労使間で意見交換を行う。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>各組織におけるテレワークに関する取り組みの進捗状況などをふまえ、各単組が具体的な対応を検討する。</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</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>1.育児・介護休業法の改正にともなう対応について各単組の労使でやり取りする。 2.「①育児のための短時間勤務制度：子が小学校3年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」「②障がいのある子を養育する場合の勤務時間：6時間とし、子が満20歳の誕生日後に最初に到達する3月まで認める」「③介護休業制度：取得可能日数を対象家族一人あたり365日とする」の3点に水準未達がある場合は必ず取り組む。 3.なお、この間、重点取り組み項目とともに労済労連春季生活闘争方針で掲げてきた「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み」や「ジョブリターン制度」は、各事業体における対応状況に応じて、各単組で取り組みを検討する。</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>
