

2022春季生活闘争および通年（2021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（2022年4月末時点）

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」の改善／ワークルールの取り組み

（1）長時間労働の是正に向けた取り組み		
① 36協定の点検や見直し		
36協定の締結、改定	これまで未締結だった職場で、新たに36協定またはそれに準ずる文書を締結した	前進あり
各事業場と事業場当局が3月末を目途に36協定を締結する。	・1日6時間、1ヶ月45時間、1年360時間として各事業場で締結する。 ・各事業場での協定締結の漏れがないか確認を行う。	確認中
特別条項付き36協定の見直し、総実労働時間一人あたり平均2000時間以内とするよう要求	特別条項見直し：月上限75時間→70時間に変更 年間600時間→540時間に変更	妥結
研究開発職の例外条項廃止（1ヵ月99時間、3ヵ月240時間、1年810時間）	受け入れる	到達
時間外労働の上限規制に向けて上限時間の削減	時間外労働の上限規制に向けて上限時間の削減	前進あり
36協定にもとづく厳格な勤務時間管理を徹底すること。	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
新たな36協定の様式を踏まえた協定内容の点検と届出	自動車運転業務についても36協定の新様式での届出と留意事項の遵守に努める	前進あり
2023年度から1ヵ月70時間以下、年間600時間以下へと引き下げることを要求する	既存の働き方検討委員会の協議テーマとする	継続協議
36協定特別条項の時間外労働時間を原則1日3時間以内であることを要求する	既存の働き方検討委員会の協議テーマとする	継続協議
現状を確認し、単月80時間以下に向けた協議をする	現状を踏まえて、新年度の協定時間引き下げに向け継続協議する	継続協議
働き方改革関連法を勘案し、さらなる労使委員会の充実をはかる（36協定遵守、労働時間の管理の徹底、臨時出勤・残業の削減、年次有給休暇の取得促進など）	労使一体となり対策についての協議を今後も継続する	妥結
36協定の取り組み、労働時間管理	特別条項付き36協定については、2022年度から締結、36協議や労働時間適正化委員会において引き続き労働時間管理をしていく。	前進あり
特例条項に該当する事例が発生しないよう、業務体制の改善	2020年度、2021年度は発生なし。（以前は数件発生）	前進あり
②時間外・休日割増率引き上げの取り組み		
時間外労働割増率改定（25%→30%）	時間外労働割増率改定（40時間超35%→30時間超30%）	妥結
超勤単価の引き上げ	割増賃金の1時間当たりの単価の改訂（25/100→28/100）	妥結
時間外・休日割増率引き上げ（9組織交渉）	（1組織）時間外割増率25%→27% その他は交渉中	妥結 1組織 交渉中 8組織
・時間外労働（45時間未満） 現状：25%→30% ・深夜労働（22時～翌5時） 現状：35%→40%	・時間外労働割増率（45時間未満）25%→28% ・深夜労働割増率35%→38%	妥結
月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増率適用について法施行を待つことなく引き上げを求める	月60時間超50%、60時間以内30%、休日割増50%	前進あり
月60時間超の時間外労働割増率を50%に引き上げ（中小企業適用前、非正規雇用労働者を含める）	要求通り	妥結
長期連休の割増率増（現行35%）	長期連休の休日出勤手当の新設35%→40%	妥結
③年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		
年次有給休暇の計画付与日数の増加（10日間→15日間）	要求通り計画付与日数を15日に増加	妥結
年休の付与日数増、年休奨励日の設定	要求通り	妥結
年次有給休暇の取得しやすい職場づくりに向け、年次有給休暇の計画取得日数を10日→12日に拡大することを要求。拡大分を自身・家族の誕生日などの記念日を含む3連休以上になることを職場内で推進する。	年次有給休暇の計画取得日数を12日に拡大	妥結
有給休暇取得促進、付与日数増	有給休暇の最低取得日数 法定の5日から8日へ拡大する事を要求し、受け入れられた	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
一斉有給5日(2023年度分) 計画有給6日(2022年度分)	一斉有給5日(2023年度分) 計画有給6日(2022年度分)	到達
一斉有給休暇設定	2022年一斉有給休暇設定(4日)	妥結
一斉年休の見直し ・年間3日→5日への見直し	要求通り、一斉年休が年間3日から5日へ変更される事となった	要求・協議通り
年次有給休暇奨励日の設定 2日/年	要求通り	妥結
年次有給休暇付与日数拡大の要求 現行：初年度11日、法律通りの付与日数で6年目以上で21日付与 要求：初年度11日、2年目16日、3年目以降21日付与	年次有給休暇付与日数は拡大 初年度11日、最大付与が6年以上⇒5年以上に短縮 各年度の付与日数も1日または2日増加	未到達
年次有給休暇の初年度付与日数の拡大	年次有給休暇の初年度付与日数を拡大する	妥結
年次初年度付与日数増	年休初年度付与日数増15日→22日	妥結
定年再雇用者を含む常勤嘱託社員の有休付与条件を正社員同等とする	入社3ヵ月以降16日付与、2回目以降の有休付与は17日(2回目)、18日(3回目)、19日(4回目)、20日(5回目以降)とする	一部要求・協議通り
入社1年未満の者の年次有給休暇付与基準の見直し 入社1ヵ月後1日、3ヵ月後1日、5ヵ月後1日、6ヵ月後7日(計10日)	要求通りに基準の見直しを実施する	要求・協議通り
懸案事項である半日単位年休の使用上限回数の撤廃	半日単位年休の使用上限回数 10回→14回。時間単位年休の使用上限回数1日分(8時間)→2日分(16時間)への引き上げ。	妥結
半日・時間単位での取得	半日・時間単位での取得	妥結
有給休暇の時間単位取得	半日有給休暇 10回→20回(10日分)	妥結
半休の取得上限の撤廃。	有給休暇における半休制度が一昨年前に導入されたが、年間取得日数に上限が設けられていた(年間5日間・10回分)。今回はその取得回数条件の撤廃を求め、撤廃の回答を得た。	妥結
年40時間を上限に年次有給休暇の時間単位取得を認めること。	要求に沿って、早期に導入できるよう努める。 なお、対象者は地上職の普通勤務者およびフレックスタイム勤務者とする。	回答受領
<年次有給休暇の受け方(半日単位での取得)> 半日単位での取得回数の上限を撤廃する	取得回数の上限を撤廃	要求・協議通り
労働者の立場にたった「働き方の改善」を実現するため、労働時間の客観的な把握や年次有給休暇の取得促進など、働き方改革関連法への対応と労働時間の適正化に向けて労使協力のもと取り組むこと	6月よりクラウド型勤怠管理システム導入・時間単位有給休暇の導入	妥結
年休の時間単位取得	年休の時間単位取得(2022.4.1～)	妥結
年休の時間単位取得制度の導入に向けた労使協議	年休の時間単位取得制度の導入	到達
時間(2時間)単位有給休暇の本格運用	継続協議	継続協議
時間単位有給休暇制度の導入	制度導入の検討を進める	前進あり
<組合要求事項>年次有給休暇の時間単位取得	2022年1月1日付で年次有給休暇(5日分)を時間単位での取得も可能とする	要求・協議通り
2時間単位有給休暇制度の取得可能回数引き上げ、取得可能回数8回/年から10回/年	2時間単位有給休暇制度の取得可能回数引き上げ、取得可能回数8回/年から12回/年	到達
目的別休暇において、既に時間単位の取得が可能なく家族介護>、<子の学校行事>事由の中抜け取得ができるよう要求	既に時間単位の取得が可能なく家族介護>、<子の学校行事>事由の中抜け取得を認めることとする。改定時期：2022年10月1日	要求・協議通り
積立休暇の積立日数拡大 20日を30日に拡大	開始時期を調整のうえ、実施する	要求・協議通り
積立有給休暇制度新設10日(介護・看護、育児、病気療養)	【新設】1年間で最高5日の積立。最高積立日数20日(介護・看護、病気療養、自己啓発、ボランティア)	妥結
育児休職、介護休職の復職時における年次有給休暇、特別年次有給休暇の特別付与の追加、および復帰月にかかわらず4/1付と同様の年次有給休暇を付与する	復帰月にかかわらず4/1付と同様の年次有給休暇を付与する	一部要求・協議通り
取得目標を12日に労使で定め、年間を通じて取得促進に取り組む	労使で取得目標年12日とし、取得促進を行う	到達
年次有給休暇の完全取得を促進すること。	取得しやすい職場環境作りに努める。	継続協議
2024年までに有給休暇100%取得をめざす	年次有給休暇取得率を重要な課題と認識し取り組む	妥結
年次有給休暇の平均取得日数や、取得日7日以下の低取得者割合を会社に報告。協議の場の設置要求	取得推進に向け、継続協議を行う	継続協議
年休の取得状況の確認および5日未満の組合員への取得に向けた対応	5日未取得者の年休取得に向けて稼働調整等を実施することを確認	前進あり
年次有給休暇の取得促進	計画年休の導入など取得促進に向けた具体策を労使で協議。代替休暇制度は問題が多く導入しないこととし、時間単位の年休取得実施にあたっては日単位の取得が阻害されないことを前提とする。	一部組合で合意

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
有給休暇を計画的に取得できる環境の整備	継続協議	継続協議
④インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み		
勤務間インターバル制度の導入	勤務間インターバル制度の導入	妥結
勤務間インターバル制度の導入	制度を導入する	妥結
インターバル制度の導入	インターバル時間を11時間以上	継続協議
2021春闘において、11時間の勤務間インターバル導入を要求。現状は労使で10時間・11時間のインターバル状況を確認中。別途委員会を設け協議中であり、2022年4月に本格導入をめざす。	11時間の勤務間インターバル制度を正式導入。	妥結
勤務間インターバル規制の労働協約追記を要求	11時間のインターバルで協定書を結ぶことで合意する。上限拘束時間を13時間と設定し、労使協働で総実労働時間削減をめざすことで合意。	妥結
勤務間インターバルの導入、時差勤務等の活用でのインターバル時間11時間の確保	勤務間インターバルの導入、時差勤務等の活用でのインターバル時間9時間の確保	一部到達
勤務間インターバル制度のインターバル時間を拡大する	インターバル時間を拡大する	妥結
勤務間インターバル規制の周知および実施の徹底 ①労働協約への明記 ②実施の徹底	①労働協約へ明記（実施の徹底を含めた） ②賃金保障：有給	一部到達
組合員の生活時間の確保および健康被害の防止に向け、総実労働時間の削減につながる対応を求める。	勤務間インターバルの順守徹底	前進あり
22時以降の勤務制限厳格運用の継続と、勤務間インターバル導入の法制化に備え適切な休息時間、設定方法等に関する議論の継続	22時以降の勤務制限厳格運用の継続と、勤務間インターバル導入の法制化に備え適切な休息時間、設定方法等に関する議論の継続	継続協議
⑤すべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み		
労働時間管理の徹底	労働法制全般の周知徹底と、記録上の労働時間と実態との乖離がないかなど、労働時間管理の徹底をはかる	前進あり
不払い残業撲滅のため、厳格な勤務時間管理を徹底すること。	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
日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務分担や業務の進捗状況を的確に把握し、特定の職員に負担が生じないよう適切に指導すること。	・電子決済およびオンライン手続等、デジタルトランスフォーメーションを強力に推進するとともに、業務分担・帳票類のあり方等を見直しによる業務の効率化・合理化を進める。 ・職員とのコミュニケーションを図りつつ、特定の職員に過度な負担がかかることのないよう、業務分担の見直しおよび業務の平準化に努める。	継続協議
みなし労働時間の適正な運用	みなし労働時間について、今後当局側と協議を重ね、新たな協定を策定する。 策定後は4月1日に遡り、追給措置を行う	交渉中
⑥労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み		
労働安全の徹底および健康管理の充実をはかること。心の健康づくりに関する、職場におけるストレス要因の軽減・除去および職場環境向上をはかること。	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
安全対策	荷役作業中の墜落災害防止と「荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知徹底、安全衛生委員会の確立と定期開催、第13次労働災害防止計画にもとづく安全確保の取り組みなど	各労使で交渉
心の健康づくりに向け、安全衛生委員会を有効に機能させ、予防と相談・治療、復職支援等において実効ある対策を講ずること。また、ストレスチェック制度を有効に活用し、心の病の予防・防止に効果的に結びつけること。	・「心の健康づくり計画」を策定し、各職場の安全衛生委員会において実施状況の点検等を行うなど、メンタルヘルスクエアを積極的に推進する。 ・各職場でストレスチェックを実施し、職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防に確実に結びつけるよう努める。	継続協議
⑦その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み		
<労働時間短縮>1996:00→1992:00（4:00時短） 115.5日→116日（休日0.5日増）	継続協議	継続協議
年間総実労働時間1,900時間以内	①一斉休暇の増日を操業状態により実施 ②継続審議	①妥結 ②継続協議
総労働時間短縮に向けた取り組み強化	労働時間の長い部署、社員を対象に効率的な働き方を促すなどして、総労働時間の短縮に取り組む	妥結
年間所定内労働時間短縮	優先順位や具体的な実施時期の検討を進める	妥結
年間就業日数の見直し 1日 7:55→8:00 就業日数 246日→243日、年間 3:15時短	継続交渉	継続協議
2056:00→2000:00（56:00時短）、休日108日→115日（7日増）	継続	継続協議
時間外・休日労働960時間以内	時間外・休日労働960時間以内	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
所定労働時間の短縮	所定労働時間の短縮（8→7.5時間）	妥結
17:30～の休憩時間の短縮 現在：20分⇒10分へ短縮	17:30～の休憩時間の短縮 10分へ短縮	到達
総労働時間の短縮と生活時間の充実	業務削減・効率化の推進 振替休日の取得徹底（半日単位の休日振替制度導入等） 20時PCシャットダウン制度の導入 役員・管理職による残業圧縮指導の実施 年休16日以上への取得に向けた、計画的な休暇取得の推進	妥結
総実労働時間短縮に向けて労使協議を開始する	4月より労使協議を行う	到達
交替部門の年間休日を3日増とすること	休日1日増	妥結
休日増	休日増（1日、6日）	妥結
連続休転休暇の拡大	夏期および年末年始年末年始連続休転休暇7日間	妥結
休日1日増 116日→117日、1942:50→1935:00（7:50時短）	休日1日増116日→117日 1942:50→1938:50 4:00時短	妥結
年間休日増	2021年度下期目標達成時 年間休日2日増122日	妥結
2021年度目標達成時 年間休日1日増（122日） 2022年度目標達成時 年間休日1日増（123日）	要求通り。ただし、休日増決定は7月予定	妥結
年間休日1日増、年間総労働時間短縮のとりくみ	要求通り	妥結
年間休日数120日に向けて段階的に休日数を増加すること	2022年度から年間公休数を1日増加させたいので、今後も労使一体となつて本気で取り組む	妥結
組合員の生活時間の確保および健康被害の防止に向け、総実労働時間の削減につながる対応を求める。	リフレッシュ休暇制度の導入	前進あり
勤続40年到達者のリフレッシュ休暇新設（8日付与）	5日付与で導入	要求・協議通り
勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設 →勤続40年に到達した従業員に、4月1日から1年以内に、8日間の特別休暇を要求する	勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設 →勤続40年に到達した従業員に、4月1日から1年以内に、5日間の特別休暇を新設	一部要求・協議通り
勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設	勤続年数40年到達者リフレッシュ休暇の新設は要求通り8日とならなかったが、5日を付与する事が実現した	一部要求・協議通り
リフレッシュ休暇の取得日数拡充 ・勤続10年 3日間から5日間 ・勤続15年 3日間から5日間 ・勤続20年 5日間から8日間 ・勤続25年 3日間から5日間 ・勤続30年 5日間から8日間 ・勤続35年 3日間から5日間 の要求をする。	リフレッシュ休暇の取得日数拡充 ・勤続10年 5日間 ・勤続15年 5日間 ・勤続20年 8日間 ・勤続25年 5日間 ・勤続30年 8日間 ・勤続35年 5日間	要求・協議通り
<ライフサポート休暇> 取得事由の追加（学校などの行事参加）と結婚時の取得要件を緩和する	取得事由の追加（保育園・幼稚園・学校などの行事参加、不妊治療）と結婚時の取得範囲の拡大	一部要求・協議通り
育児参画の促進につながる環境整備 ・多目的休暇の取得事由に「育児」を追加（育児休業として使えるように）など	多目的休暇の取得事由に「育児」を追加	要求・協議通り
多目的特別休暇はすべて、半日単位の取得を可能とする	了承する。ただし、使用目的が「記念日」の場合は、1記念日につき1回までの取得とする	要求・協議通り
結婚休暇について、挙式日または入籍日から1年以内の取得を可能とする	了承する。ただし、挙式日または入籍日のいずれか早い日を起点とする	一部要求・協議通り
年次有給休暇積立制度について、仕事と治療の両立支援の観点から制度の使用要件の緩和を要求する。≪具体的内容≫傷病治療目的の使用について4日以上のところ、1日単位の使用を可とする（4日以上でなくても可とする）	4日以上（暦日）の休業（断続含む）が見込まれる場合、1日単位での使用を認める	要求・協議通り
カフェテリアプランの介護ポイントの対象者を祖父母に拡大する（現在の対象者：配偶者、父母、配偶者の父母）	祖父母が要介護または要支援認定されていることを前提とし、介護ポイントの利用対象に「祖父母を社員本人が介護する場合」を含めることとする（2022年4月から適用）	要求・協議通り
仕事と育児・介護・治療の両立支援策の拡充 ・各種休暇制度（積立年休や半日年休、多目的休暇など）の取得条件の緩和など	年次有給休暇の半日単位取得を回数の制限なく可能とする/介護支援勤務者に対する「介護半日多目的休暇」を導入/積立年休の半日単位取得の今後の導入に向けた検討を行う/子の看護休暇の対象者を「小学生未満」から「小学生以下」に拡大	要求・協議通り
コアタイムなしフレックスの制度導入	スーパーフレックス制度の導入（コアタイム無しフレックス）	到達
組合員の生活時間の確保および健康被害の防止に向け、総実労働時間の削減につながる対応を求める。	コアタイムの無いフレックスタイム制勤務制度の導入	前進あり
フレックスタイム制勤務のコアタイム廃止 産前フレックス制度の男性社員への適用	要求通り	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
フレックスタイム制度取扱規程 第6条にあるコアタイム(10:30-15:30)を撤廃すること。	コアタイムを原則撤廃する。 ただし、コアタイムは業務特性に応じて部署ごとの設定を可能とする。	回答受領
フレックス制度適用外の職場に対する制度適用の可否の確認を要求する	フレックス適用可否を確認し、一部職場へ制度を適用した	到達
1年単位の変形労働時間制の年間所定労働時間の短縮要求	2023年度の年間所定労働時間は、2022年度の受注・稼働状況を確認しながら継続して協議する。	妥結
特殊勤務の健康確保 ※特殊勤務：顧客対応などやむを得ない場合に所定就業時間を一時的に変更する制度	深夜におよぶ特殊勤務の健康確保については、実施期間を休日の前日までとすることで健康を確保するという原則を維持したうえで、セルフマネジメントによる健康確保を前提に実施期間の途中で終了することを可能とする	到達
総実労働時間の短縮、ワークライフバランスの実現に向けた取り組み強化を要求する	労使協議の場を設け、通年協議を行う	継続協議
時間管理の適正化の中で協議する	調査結果をもとに事務折衝や労使協議の場で協議し、実績につながる取り組みを引き続き行っていく	到達
<長時間労働是正> 部署ごとに、日、月の上限時間の管理、ストレスチェックの実施や産業医との面談など、メンタル面を含む健康管理について会社に行ってもらっているが、引き続き管理の徹底	異状がある場合は、工場長・職場長・総務部を交えて協議し、今後も厳格な管理を維持する	妥結
総労働時間の縮減；年間総労働時間1,800時間以下達成に向けたアクションプラン、適正な労働時間管理、管理職への指導・教育	適正な労働時間管理のため、指導・教育等を実施する	妥結
労使共に時間外労働削減、有給休暇取得促進を進めるよう協力する	組織トップからの強いメッセージを発信し、さらなる時間外労働削減、有給休暇取得促進等を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使が協力する。	妥結
「働きやすい」環境整備に向けた労使専門委員会の開催を要求（有給休暇取得促進について）	労使専門委員会を開催し、議論する。	妥結
長時間労働やサービス残業が懸念される等、労務課題が発生している当該部門を対象とする労使委員会の設置	会社もこれまで以上に危機感を持って取り組む	妥結
就業環境改善（人員確保、長時間労働是正と適正な人員配置等）	人員確保のため、社会人採用を進める 長時間労働是正等のため、労働実態を適正に把握し、人員配置に反映することとする その上で必要な措置講じる。	交渉中
（２）すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み		
①正社員への転換ルールの整備と運用状況点検		
正社員登用	順次、嘱託社員制度を廃止（3名正社員登用）	妥結
②派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来時における交渉・協議の協約化		
人材派遣会社からの派遣職員について、非正規雇用の固定化につながらないことの確認を行う。	該当者の雇用の安定を損なうこととならないように、派遣期間延長はやむを得ないとして対応。	合意
③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		
<非正規>平均1.0%の賃金改善	有期契約・再雇用 平均1.0%賃上げ	妥結
<エキスパート・有期・再雇用>基本給の1%賃金改善	1%の賃金改善、時間給11円増	妥結
正社員と契約社員の均等待遇をはかるため賃金改定<契約社員>時給:平均30円増	契約社員1.0%の賃上げ	妥結
<エキスパート>賃上げ:定期昇給分+1%	有期契約・再雇用 平均1.0%賃金改善	妥結
<エキスパート>1.0%の賃金改善	有期契約、再雇用1.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート・契約・再雇用>1.0%の賃金改善	平均0.77%の改善 有期契約 平均3055円 1.61%	妥結
<非正規>時給30円増	月給制1566円、時給10円増	妥結
<契約社員>現行単価に1%相当（20円）を上乗せ	契約社員 時給20円増	妥結
無期雇用契約社員の賃金改善	無期雇用契約社員の賃金改善	妥結
パートタイム社員の賃金改善	パートタイム社員の賃金改善	妥結
非正規雇用で働く方の処遇改善	給料・手当の改善	前進あり
契約社員への家族手当を要求	家族手当（扶養家族手当）について、契約社員にも1名9000円を支給（正社員には導入済）	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
<契約社員・パート>組合員と同様の引き上げ	正社員との不合理な待遇差を排除して、均衡均等待遇と本人の会社業績に対する評価を総合的に考慮して、契約社員の賃金を改定	妥結
準社員（有期・無期・定年後再雇用者含む）の人事賃金制度を改定し、昇給制度についても明文化する。	準社員（有期・無期・定年後再雇用者含む）の人事賃金制度を改定し、昇給制度についても明文化する。2022年4月改定。	妥結
無期契約社員の年末一時金 要求	【秋季】無期契約社員の年末一時金121,133円、0.65カ月	妥結
有期・無期雇用の準社員について、年間2カ月目安で一時金を支給することを明文化する。	有期・無期雇用の準社員について、年間2カ月目安で一時金を支給することを明文化する。2022年4月改定。	妥結
パート社員に対する一時金制度の導入を要求	パート社員の一時金制度導入を要求。人事制度検討委員会を設置して2022年度中にパート社員の一時金制度を検討し、2023年度より運用を開始する。	継続協議
手当、休暇制度の改善	一時金の支給日数改善。育児・介護休業制度の改善	前進あり
<エキスパート>一時金:支給月数見直しに関する労使協議実施	労使協議の場を設置する	妥結
<契約社員>一時金:評価による上乘せ（最低5万円を維持）	継続	継続協議
正社員と同じ昇給率への変更（嘱託社員）	正社員と同じ昇給率への変更（嘱託社員）	妥結
非正規雇用で働く方の処遇改善	昇給等の運用改善	前進あり
非正規雇用で働く方の処遇改善	休暇制度等の改善	前進あり
積立休暇制度、忌引休暇制度の日数増加	積立休暇日数：社員組合員・パート組合員の積立休暇日数が5日増え、社員は50日、パート30日となった。忌引休暇日数：社員組合員・パート組合員ともに「パートナー」「本人の父母」「本人の子」が一律10日となった。	妥結
積立年休の拡充（時効消滅分から7日を限度に積立とし、総時間数は45日とすることを求める）	要求通り、時効消滅分から7日を限度に積立とし、総時間数は45日とする。	妥結
エキスパート社員の退職金制度導入	労使協議の場を設置する	妥結
福利厚生全般に関わる要求	2022春季生活闘争にて1単組が嘱託等職員、および、再雇用嘱託職員の特別休暇を正職員と同一化制度化の要求を掲げ、一部改善に至った。また、1単組が再雇用嘱託職員への家族手当支給を掲げたが、実現には至らなかった。	妥結
育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み	2022春季生活闘争にて1単組が関連会社社員と同様の制度とするよう要求を掲げ、法改正を踏まえ、対応することとなった。	妥結
有期雇用労働者に対する私傷病欠勤・休職制度の正職員との同一制度化	正職員と同一制度になっていない3単組が要求を掲げた。要求通りの回答とは至らなかったが、1単組で一部有給期間を設けることとなった。	妥結
関連会社における社会保険補給金を制度化	2022春季生活闘争にて1単組が要求を掲げ、実現した。	妥結
非常勤職員の勤務条件等については、同一労働同一賃金および、常勤職員との均等処遇の原則にもとづき待遇改善をはかるとともに、通年雇用とする等、雇用の確保をはかること。	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保をはかる観点から検討を進める。	継続協議
<無期雇用>退職金制度導入に向けた労使協議会の継続設置	労使協議会の継続設置	妥結
契約社員、パートタイマー等の労働条件を点検し、正社員との不合理な待遇の相違があった場合に改善すること	正社員との不合理な待遇差がある場合には解消するものとする	妥結
すべての働くものの立場にたった「働き方」の見直しについて協議	安全・安心して働き続けられる職場づくりについて協議を継続する	妥結
昨年から完全施行された各種法改正を踏まえ、すべての労働者への均等均衡待遇実現に向けた取り組み。	不合理な待遇格差が発生しないように注意し、全ての労働者がチャレンジできる機会を提供する	前進あり
（3）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		
①60歳以降の高齢期における雇用と処遇		
65歳定年延長制度の導入	65歳定年延長制度の導入	妥結
定年延長（2組織）	65歳定年延長（2022.04.01～）2組織	妥結
定年64歳→65歳	2025.04.02より定年65歳	妥結
定年延長に関する覚書の完全撤廃	60歳超の社員に長期就労を促すにあたり、組織の活性化、社員の意欲・モチベーションの維持・向上の観点から、労使で協定書を締結し、65歳定年延長を実施するとともに、60歳を契機に社員としての本人の能力と役割を見直す機会と捉える仕組みを導入する。	妥結
65歳までの定年延長	前向きに検討	—
短日・短時間勤務などの柔軟な働き方が選択できる制度導入に向け、引き続き協議することを要求する	短日・短時間勤務について2022年度9月の運用開始に向けて準備する	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
65歳までの定年延長に関する労使議論	24年の導入に向けて、今交渉で議論した定年延長のコンセプトの方向性を踏まえ、23年春季交渉での全体合意をめざす	到達
賃上げ定年年齢の見直し	要求通り	妥結
再雇用契約期間の見直し	契約期間を1年から5年に	交渉中
高年齢期の雇用など制度見直し	制度構築に向けた労使協議を進める事を確認	前進あり
選択定年制度の改訂（賃金水準引き上げ）	60歳以降者の賃金水準の引き上げ	妥結
定年60歳以降の賃金引き上げ	60歳到達時の65%を70%に引き上げ	妥結
シニア社員の嘱託給下限を170,000円とする。	2022年4月以降に契約更新を行うシニア社員（月給型）の嘱託給を165,000円以上とする。	妥結
シニア社員の嘱託給下限を160,000円とする。	シニア社員の嘱託給下限を155,000円とする。	妥結
60歳以降の準社員について、昇給制度を新たに導入する。	60歳以降の準社員について、昇給制度を新たに導入する。2022年4月改定。	妥結
65歳までの定年年長の確立と労働諸条件の改善	65歳までの賃金設計について労使で協議	前進あり
再雇用者の賃金改善	現役の賃金改善に準じて再雇用者の賃金を改善	妥結
基本賃金の改善	2022年春季生活闘争にて、全単組で4つの項目のうち、1項目以上の取り組みを掲げ、6単組で基本賃金の改善が実現した。	妥結
60歳以降65歳までの雇用延長社員の慰労金制度について、勤続年数にかかわらず一律支給を勤続年数に伴う支給への変更と増額	慰労金制度に関しては、勤続年数に伴う支給への変更と増額を行う	要求・協議通り
60歳到達時の賃金の維持	賃上げではなく、賞与の支給の方向	妥結
定年延長に伴う退職給付の整備	現行制度よりも処遇の改善を実施	妥結
2022年4月1日から、65歳までの定年延長と処遇の維持、退職金モデル水準の引き上げを行うよう要求（退職金DC、退職金前払いの継続支給、60歳時点のDB残高の継続運用）	要求通り妥結	妥結
60歳以降雇用継続者の賃金見直し	継続交渉	継続協議
目的別休暇について、正社員定年時に保有している目的別休暇日数を、そのまま引き継ぐことを要求	目的別休暇について、正社員定年時に保有している目的別休暇日数を、そのまま引き継ぐこととする	到達
改正高年齢者雇用安定法の趣旨に鑑み70歳までの雇用延長を主張。	非常勤職員の70歳までの雇用延長を認めさせた。正規職員の65歳以降の再雇用の在り方については、当局の施策に同意した者のみ70歳までの雇用延長実現。	正規職員の65歳以降の再雇用の在り方については、不満は残るが妥結
改正高年齢者雇用安定法に対応した再雇用制度の適切な運用や、バリアフリー環境、移動方法、研修体制および情報保障等必要な整備を行うこと	改正法の趣旨を踏まえ、令和3年4月より「65歳超再雇用制度」を新たに導入し、就業機会を確保する措置を講じている	妥結
65歳以降の雇用について	法令を遵守し努力	妥結
改正高年齢者雇用安定法の施行による、70歳までの就業機会の確保について取り組むこと	70歳までの就業機会確保について法の趣旨を尊重しながら数年かけて検討していく	前進あり
「65歳以降の就労確保のあり方」について労使協議を開始する	了承する	到達
65歳以降も就労を希望する社員については、会社が認めた場合に限り最大70歳までの就業を可とする制度を導入する。	65歳以降も就労を希望する社員については、会社が認めた場合に限り最大70歳までの就業を可とする制度を導入する。2022年10月改定。	妥結
高齢者就業確保措置について労使で検討をすることを要求する	高齢者就業確保措置について労使で検討することに合意	継続協議
定年延長に伴う、退職者への支援策拡充	自立支援策などの拡充	妥結
60歳以降の高齢者再雇用制度の充実をはかるため、労使委員会で協議。	今後も継続して実施し、労使で共有を図りながら対応する。	妥結
高年齢者の労働環境の協議	専門委員会の設置	妥結
改正高年齢者雇用安定法改正に関する労使委員会の設置	今期上期中に委員会を設置する	妥結
高年齢者雇用安定法の改正を受けて、今後の方向性について取り組み協議を求める。	春闘期間に限らず、労使間で協議を行っていくこととする。	妥結
60歳到達前と均等均衡をはかることを要求	60歳以降の処遇と65歳以降の雇用については、60歳未満の従業員の人事制度、賃金制度のあり方も含め、労使研究会を設置し議論する	継続協議
65歳以降の継続雇用の早期制度化。	社員の年齢構成や新採に及ぼす影響、経営に与える影響、65歳超社員の働く意志や働き方のニーズ、今後の労働市場等を踏まえ、労使でさらに議論を深化させていく。	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
65歳以降の雇用のあり方について、希望者全員が雇用され就労できる環境整備をするよう要求	70歳までの就業機会確保の対応に向けては、まずライフプラン選択制度を見直し、「仕事」と「人財」のマッチングに向けた取組みを労使で進め、その上で、今後の法改正動向等も注視しつつ、労使で引き続き議論する。ライフプラン選択制度の詳細については、2023年度の運用開始に向けて、雇用・働き方専門委員会にて引き続き議論する	継続協議
(4) テレワークの導入および導入済み制度の見直しの取り組み		
①テレワークの導入および導入済み制度の見直し		
働き方改革としてフレックス制度等の導入	フレックス制度、テレワーク制度の導入	妥結
コロナウイルス対策による時差勤務やフレックス、在宅勤務の制度から自己都合による時差勤務やフレックス、在宅勤務できる制度への変更	育児・介護・私傷病について在宅勤務・時差・時短勤務を可能とする制度を4月16日より導入	一部到達
在宅勤務制度の柔軟化	在宅勤務箇所の要件緩和や、対象者を拡大	妥結
多様な働き方実現の推進に関する要求（テレワーク支援体制の拡充、出勤時・在宅勤務時の執務環境差の改善、超勤削減の仕組み構築など）	自宅以外でのテレワーク、同日中の職場勤務と在宅勤務の併用制度を5月頃を目標に導入	妥結
在宅勤務実施基準の見直し等について協議	出社と在宅勤務を組み合わせた「ハイブリッド勤務」導入を確認、課題等について労使で話し合いを行っていく	継続協議
テレワーク制度の充実	テレワークは新型コロナウイルス対策としても有効な手段として機能と認識 今後もより活用しやすい制度となるよう検討	交渉中
在宅勤務制度の新設	2023年4月の制度化に向けて継続協議	継続協議
テレワークに関する制度や環境整備、働き方の選択肢拡大・充実など、労使で継続協議中であるものを再度要求	本社勤務者については、制度設計済み。店舗勤務者のなかでテレワーク実施が可能な者（主に後方勤務者）については、労使専門委員会等において通年労使協議事項として継続協議。	継続協議
テレワーク既定の要件緩和	テレワーク既定の「自宅での勤務」を「自宅等の気密性が確保できると会社が認めた場所で行う勤務」に拡大	妥結
・利用回数の上限拡大：利用上限回数を、1週間に1回から3回とする。 ・就業時間規程の変更：フレックスタイム制度の利用について、時間外労働は認めないが、マイナス申請は認める。 ・半日年休等を併用した部分的な在宅勤務を認める	・利用回数の上限拡大：利用上限回数を、1週間に2回かつ月6回。 ・就業時間規程の変更：フレックスタイム制度の利用について、時間外労働は認めないが、マイナス申請は認める。 ・半日年休等を併用した部分的な在宅勤務を認める	妥結
リモートワーク運用規程における実施回数の上限を撤廃すること。	通常出社時と同等の職務遂行ができる状態・環境であって、かつ職場内での事前調整が適切に実施できることを前提に、所属長が認める場合はリモートワーク運用規程における実施回数の上限を撤廃する。	回答受領
テレワーク制度の拡充	一定のルール化で職員の多様な働き方に資するものとなるよう、業務のデジタル化推進等の環境整備およびテレワーク制度の拡充に努めたい	交渉中
働き方改革における恒常的な在宅勤務（テレワーク）の実施について	在宅勤務（テレワーク）の環境・体制整備や統一的な運用方針等の改善については、引き続き検討を進める	交渉中
テレワークのルール化の労使協議を実施	テレワーク時の残業の定義などを明確化した	妥結
テレワーク時の勤務に関する制限の緩和	勤務時間の原則は変えないが、柔軟に対応	妥結
生活様式等の変化に対応した働き方の実現	Teamsの活用を通じたコミュニケーション活性化 在宅勤務時の中抜け等、組合員の事情に配慮した柔軟な対応	妥結
テレワークに対応した就業規則の改正と、その際における労働協約の締結	労使協議を経て、就業規則の一部としテレワーク規程の制定	妥結
現状の実用実績があるとして就業規則への適用について協議	就業規則への適用について対応の回答をいただき、規則内容の確認開始	到達
テレワークの勤務規定を制定すること	現在実施しているテレワークの課題を整理し、本年上期中を目途に規程を制定する	妥結
テレワーク勤務規則の改定を要求	テレワーク勤務の規定に労働時間、手当、費用負担に関する内容を追加した。	妥結
テレワーク環境の整備を早急に行うこと。	テレワークについては、在宅勤務規程を発出したところであり、これにもとづき取り組んでまいりたい。	継続協議
在宅勤務にかかる光熱通信費等の補助を目的とした手当制度の導入	リモートワーク手当の導入	前進あり
テレワーク勤務（在宅勤務）における水道光熱費等の事業経費に対する実費弁償相当として、1日あたり200円の手当を支給することを求める。	手当の支給を見送る。ただし、一時金に趣旨を含める。	前進あり
多様な働き方をさらに改革させるため、現在の諸制度（テレワーク、勤務間インターバルなど）のさらなる精度向上や拡充と、新しい諸制度の開発を労使間で協議。	多様な働き方に関する諸制度については、今後も継続して労使協議を実施し、共有を図りながら進めていく。	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
（５）人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み		
①人材育成と教育訓練の充実		
無期雇用契約社員を含めた従業員全員に対する人材育成計画の確認と、能力開発やキャリア形成支援の提案。	全社員に対する人材育成計画の提示	妥結
多役化に向けたトレーニング、OJTを行い、サービスレベルの向上、業務効率化、人員体制の強化に取り組むこと	一人ひとりのサービスレベルの維持向上に努められるよう計画的に教育研修を行う	妥結
中途入社社員・雇用区分変更者への教育の充実を要求	個人学習できるプラットフォームのコンテンツ拡充と周知促進を合意	妥結
能力開発・キャリア形成に向けた体制の充実	自己啓発費用補助の引上げ e-ラーニングの無償提供対象層の拡充	妥結
技能士となるための支援を行う	技能士となるための支援として、所属部長が業務上必要だと認めた技能検定について、合格時の受検料を会社が負担する	要求・協議通り
入社後の育成支援に向けた仕組みの検討	スタッフ・現業共に入社後サポートの仕組みを年内で整理	妥結
人材育成について	「人事・人材育成の基本的な考え方」を必要に応じて見直すほか、経営方針や当該考え方に沿った中・長期にわたる人材育成を行うための具体的施策の策定と確実な実施に努める	交渉中
人事諸制度の改善（人事評価制度、人材ポリシー、法定主任者育成の充実、研究員および技術員の認定、資格褒賞制度の拡充等）	各人事施策の検討を進め、制度新設・見直しに当たっては、必要に応じ貴労組と協議していきたい。 中間層確保の強化および優秀な任期制研究員等を職員へ積極的に任用して人材の確保に努める	継続協議
新卒・正規の採用	前向きに検討	—
社会に対して幅広い知見を持つ社員の育成と、企業としての社会的責任を果たすため、SDGsに関する社員教育を行うことを要求	社員一人ひとりが自ら考え行動できる力を持てるよう社員教育に取り組む。	前進あり
（６）障がい者雇用に関する取り組み		
①障がい者雇用率の把握と法廷雇用率達成に向けた取り組み		
障がい者雇用率の確認など	障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ対応に努める	各労使で交渉
障がい者が働きやすい職場環境の整備を行うこと。	職場環境の整備に努める。	継続協議
合理的配慮の提供をはじめとする障がい者の働きやすい環境の整備	合理的配慮の提供をはじめとする障がい者の働きやすい環境の整備	前進あり
障がい者雇用率の達成と促進に向け、採用方針と具体的な採用計画数、その実績について、労使協議会で確認していくよう要求	労使で確認していくことを合意	前進あり
障がいのある職員が自らの能力を発揮できるよう、組織として合理的配慮に取り組むこと	積極的な採用と雇用継続をおこなうよう勤めているところである障がい者を理由とする差別的な取り扱いの禁止や、合理的配慮の提供などの法的義務を認識の上、通動用自動車駐車施設の借り上げ、公用車の改造、ジョブパートナーの配置等、できる範囲で就労環境の整備につとめる	妥結
（７）治療と仕事の両立支援に関する取り組み		
①疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休職・勤務制度の導入などの取り組み		
疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休職・勤務制度の導入などの取り組み	病気・不妊治療の休暇等の新設	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	「ライフサポート特別休暇（年間12日）」の新設 有期契約職員を対象とした傷病休職制度の導入	妥結
契約社員・パートタイマーに対し、1ヶ月間の有給私傷病休暇制度を正社員同様に導入するよう要求	要求通り解決	妥結
保存休暇の使用条件緩和	1日以上での疾病でも使用できるように変更	妥結
法定検診外の健康診断を受診する場合に特別休暇制度を新設し、受診料においても一部会社負担とする。	積立有給休暇の使用を認める	妥結
積み立て休暇の利用事由拡充	子の臨時休校、学級閉鎖での利用を認める	妥結
積年取得条件への「疾病予防」等の追加 検診休暇の見直し	積年取得条件への「疾病予防」等の追加（人間ドック＋再検査＋婦人科）→再検査のみ追加を認める 検診休暇の有給日数の見直し→要求通り	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
家族看護を抱える組合員の生活と仕事の両立支援 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を有する家族の看護を行う組合員の生活と仕事の両立を支援するため、家族の看護による積立休暇（1日・時間単位）の適用を認める。対象家族は配偶者、子、父母、配偶者の父母、兄弟姉妹、配偶者の兄弟姉妹とする	積立休暇における「家族の介護」の対象を拡大し、現行の育児介護休業法に定める「要介護状態」に加えて、次の状態にある対象家族（配偶者および二親等以内）の介護等に関わる世話をするとき、積立休暇の取得を認める。 ・介護保険法の「要支援1」以上に該当するとき ・身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳および療育手帳を所持しているとき ・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より治療を必要とするとき 加えて、同規定の積立休暇における「ボランティア活動」に関し、従業員に社会貢献活動への参加を促すため、時間単位での取得を認める	要求・協議通り
①育児・介護に携わる組合員が安心して働ける多様な働き方を拡充すること。 ②船舶に乗船する女性組合員が勤務を継続していける職場環境を整備すること。 ③一般職員等にフレックスタイム制度を導入し、柔軟な勤務時間の選択ができるようにすること。	①今後も職員が安心して働ける職場環境づくりに努める。 ②定年まで働き続けられる条件整備については、結婚や子育てと長期乗船等職務の両立は困難な課題であり、両立を可能とする方策については船舶予備員制度の機能化と併せ、職員と一緒に検討する。 ③一般職員は、早出・遅出出勤制度や在宅勤務の活用により、多様な働き方が推進できることから、これらの効果を踏まえつつ、引き続き検討する。	交渉中
治療支援勤務制度の一部改訂	会社が制度適応者に勤務シフトを設定できることに加え、在宅勤務が設定できることを追加する	妥結
治療と仕事の両立支援に向けて、週労働5日にこだわらない柔軟な勤務体系を確立することを要求	福祉勤務およびリハビリ勤務等の在り方について労使議論を行っている。	継続協議
治療による短時間勤務制度導入に向けた継続協議	労使協議の場を設置する	妥結
多様な働き方を可能とする休暇制度	子の看護、介護休暇の有給化	妥結
（８）「働き方の見直し」などに関するその他の取り組み		
①その他の取り組み		
転勤者への各種諸手当の見直しについて労使協議をすることを要求する	生産性向上につながる各種手当の見直しを4月より協議する	要求・協議通り
自転車通勤時の駐輪代支給	実費支給とする。上限2000円	要求・協議通り
変則勤務手当の増額（500円）	区分Bのみ300円増額	一部要求・協議通り
単身赴任手当の改善	月額40,000円を月額45,000円に改定	一部要求・協議通り
家族手当拡充 障がいのある子供を扶養している場合に、家族手当（子供）の年齢制限を無くす	要求通り	要求・協議通り
国内単身赴任者の帰宅手段の利用方法の拡大 ・国内単身赴任者の帰宅手当の範囲内で、家族が赴任地訪問を可能とすることを要求します	帰宅手当1回につき家族1名分の赴任地訪問への代替利用を認め、支給要件は「単身赴任元と単身赴任先間の旅費実費相当」とする	要求・協議通り
海外駐在員取扱規定の一時帰国休暇について「具体的な内容」1年に一回を6ヵ月に1回に変更する	単身赴任者に限り、6ヵ月に1回に変更	一部要求・協議通り
転勤者に対する待遇・サポート内容の見直しについて 今後、全国的に人員を流動化して生産性を高めていくためにも、転勤制度の改定をはかるものとします。	単身赴任の組合員は、自宅と社宅のそれぞれで水道光熱費等が発生することを考慮して、単身赴任手当について地域差を解消したうえで一律45,000円へ引き上げます	要求・協議通り
カフェテリアプランのメニュー拡充を要求する	要求を受け入れる。実施時期などの詳細については、別途細目交渉にて行う	要求・協議通り
賃貸住宅家賃補助の適用者の拡大 在宅勤務が基本となる中、住居の選択性を高めるため、賃貸住宅家賃補助基準における独身者の適用条件から「実家から事業所までに要する時間のうち、公共交通機関の利用時間および乗換時間が90分以上（通勤が困難）」を廃止する	独身者の賃貸住宅家賃補助について、「実家から事業所までに要する時間のうち、公共交通機関の利用時間および乗換時間が90分未満」の方にも適用する。 なお、住宅施策全体のあり方について、補助対象や水準なども含めて労使で継続して協議する	要求・協議通り
宿舍の住環境を改善すること	宿舍を含む所有不動産については、建物経過年数等を踏まえた中長期的なあり方についての検討を進めているところ	交渉中
住居手当、通勤手当等は実態に即した見直しおよび転居批評の見直しと長期単身赴任の解消	関係方面へ情報収集を行うなかで、改善できる部分は改善を検討する	継続協議
住宅手当の支給年数拡充 →（現行）実家が会社から直線距離で25km以上ある者が、会社から直線距離で2km以内に家を借りて、年齢が40歳までの者に、月額2万円を2年間支給する。 現行を満たしている者に、月額2万円を6年間支給を要求する	住宅手当の支給年数拡充 →実家が会社から直線距離で25km以上ある者が、会社から直線距離で2km以内に家を借りて、年齢が40歳までの者に、月額2万円を6年間支給する	要求・協議通り

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
価値観の変化を踏まえ、家賃補助および住宅手当の支給要件見直し	①独身者において、住宅関連施策（入寮、賃貸住宅補助・住宅手当支給）の対象となる事業所で勤務したのち、異動によって実家からの通勤エリアにある拠点へ配属となった場合は、住宅関連施策の対象とする ②独身者の賃貸住宅補助の支給年齢の上限を40歳から50歳に引き上げる ③配偶者または扶養する親族と同居する場合において、以下の通り支給要件を変更する ・前年度に賃貸住宅補助・住宅手当の支給していないとき、年間の賃貸住宅補助、住宅手当支給見込み金額を前年度年収に加算した金額が、同居する親族の前年度年収よりも上回る場合は、当年度の支給対象とする ・賃貸借契約を結ぶ本人に加え、賃貸借契約を同居親族が結んでいる者を支給対象とする ・賃貸住宅補助受給者が育児・介護・傷病を事由として休職した場合、前年度年収にかかわらず、休職終了翌年度までを支給対象とする	一部要求・協議 通り
国外出張旅費および国外据付工事出張旅費における地域区分の見直しを要求する。 （1998年以降見直しがされておらず、現状に合った区分への見直しを要求する）	国外出張旅費規程および国外据付工事出張旅費規程における地域区分を見直す。地域区分については、定期的に労使で検証を行うこととし、原則隔年で実施する	要求・協議通り
実りある働き方改革、特に、安易なシステムの導入をせず、試行・検証を行い段階的に導入すること	I C T技術を活用した業務の効率化については、現場職員の混乱を招くことがないように、試行・検証を十分に行う	妥結
採用および離職者防止の観点から中・長期的なキャリア形成を含む人事異動のあり方を検討し、早期に組合と議論できるよう進めてもらいたい	人事異動システムについては、現行の人事異動システムにおける課題について慎重に検討する必要がある、引き続き労働組合の意見を聞きながら検討してまいりたい	継続協議
人員不足の解消	質の高いサービスを提供するために不可欠であり、応募者の増加に向けた取り組みを行ったうえで、定期募集で採用予定者数が確保できない場合は追加募集を行う	妥結
安全衛生、労働・生活環境改善	重要性を認識し、引き続きリスクマネジメント体制の整備をすすめていく 事故・災害発生時には、「安否確認システム」を活用し連絡体制を確保するとともに、非常用備蓄品について、年度ごとに必要な整備を行うよう徹底していく 昨年12月に大阪市で発生したビル火災を踏まえ、防火および防犯対策の観点から、職員への火災時の避難方法の周知、警察官立寄所の設置に関する警察署への相談、施設庁舎内への防犯カメラの設置および防犯対策機器等の整備等の取組を通知した 引き続き、職員および利用者の安全確保に努めていきたい	妥結
国内工場の労働環境改善に向けた継続的な協議会の設置	協議会で議論を充実させる	妥結
インフルエンザ予防接種の会社負担の範囲拡大	インフルエンザ予防接種の会社負担の範囲拡大（希望する授業員から希望する従業員とその扶養家族に範囲拡大）	妥結
社員＋ドライバーの睡眠時無呼吸症候群の（SAS検査）の実施	社員＋ドライバーの睡眠時無呼吸症候群の（SAS検査）の実施へ	妥結
特別休暇の拡充	新型コロナにおける①感染者②濃厚接触者③濃厚接触者の濃厚接触者にに対し、最大3日/回の特別休暇を付与する	妥結
コロナ感染による療養のための休日確認	ワクチン接種、接種副反応と同様、特別休暇（無給）	妥結
感染症に感染、または濃厚接触者に該当する場合（公的証明がある場合）は、特別休暇とする	継続協議	継続協議
健康診断二次検診費用補助制度の新設 健康診断受診後、要二次検診となった者について、二次検診にかかる初診料、検査料を年度内1回に限り、会社が全額負担する	健康診断受診後、要二次検診となった者について、二次検診にかかる初診料、検査料を年度内1回に限り、上限5000円にて支給する	一部要求・協議 通り
母性保護に関する取り組み 通院休暇、その他の休暇について、賃金補償を改善する	通院休暇：賃金補償を100%とする その他の休暇（生理休暇）：1日目のみを100%とする	一部要求・協議 通り
差別撤廃、母性保護の確立	法的義務については十分に認識の上、何が必要なのか十分に検証しながら、その必要性等も含め検討する	継続協議
海外勤務に伴う負担の軽減に関する要求（海外赴任時の待遇改善、海外現地駐在員の生活環境の改善など）	海外組合員でも産前休暇前に使用できる妊娠障害休暇のような特別休暇が使用できるよう実施する	継続協議
異動の内示については、異動日の1ヵ月前までに行う	転居を伴う異動の場合は原則として異動日の1ヵ月前までに内示を行う	一部要求・協議 通り
配偶者同行休業制度の柔軟化	2021年度から、対象者を勤続5年以上から2年以上に緩和しているが、今後も改善の努力をする	継続協議
異動・出向・派遣の処遇改善（本人意向優先、早期内示、宿舍の二重貸与条件緩和等）	各人事施策の検討を進め、制度新設・見直しに当たっては、必要に応じ貴労組と協議していきたい	交渉中
全土曜日を休日とする。	月末土曜日以外の全土曜日を休日とする。	継続協議
制服規程の改善 ・初回は無償貸与、2回目以降は有償支給 経年劣化を踏まえた耐用年数を設定し、本人の請求により無償貸与へ変更	2回目以降の有償支給は変わらないが、有償支給の個人負担割合が3割から1割に引き下げるよう見直される事となり、一定の前進が図られた	要求・協議通り
通年でのノーネクタイ勤務を要求	4/1から実施	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
----------------	--------------	------

2. ジェンダー平等・多様性の推進

(1) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み		
①男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み		
女性正社員の処遇改善、パートナーのキャリアアップの促進とそれによる昇給を要求	女性正社員の賃金格差是正に向け、人事異動による昇格などのポジティブアクションの実施。パート社員のキャリアアップによる昇給については10月を目途に改定。	妥結
賃金制度の確立・改善の取り組み	男女間の賃金格差是正をはかるため、賃金分布などの実態把握を行ったうえで問題点の点検と改善に取り組む。人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求める	一部組合で合意
賃金実態調査の結果を分析のうえ、男女間賃金格差の把握・検証	全単組で実態把握や検証したうえで、2022春季生活闘争で2単組が、育児・介護休職者の復職時賃金、および、滞留年数の見直しを求め、いずれも継続協議となった。	継続協議
人事異動において、配置・昇任などの男女間格差の解消	努力姿勢のみ	継続
②生活関連手当での「世帯主」要件と、女性のみ証明を求める扱いの廃止に向けた取り組み		
家族手当を男女同じ扱いに	家族手当を男女同じ扱いに	妥結
(2) 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		
①男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み		
職場におけるジェンダー平等の推進	女性活躍促進に向けたロールモデルによる講話、交流会等の実施	妥結
女性の採用・定着促進へ婦人科健診費用の全額会社負担	女性の採用・定着促進へ婦人科健診費用の全額会社負担	妥結
②合理的な理由のない転居を伴う転勤の是正		
人事異動は本人の意向・事情を尊重し、生活破壊につながる異動を行わないこと。	可能な限り配慮する。	交渉継続中
③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や着実な進展を確認する取り組み		
女性活躍推進法の改正に向けた具体的取り組みを行うこと	新たに対象となるグループ事業者において早急に一般事業主行動計画の策定を実施する	妥結
ジェンダー平等に対する取り組み（情報発信などアンコンシャスバイアスの是正に向けた取り組み）	ジェンダー平等の取り組みの検討 治療による半日年休の使用回数の緩和、不妊治療に対するストック休暇の利用条件の緩和の導入に向けた検討	妥結
男女共同参画の推進	法改正等を踏まえた育児・介護休業の制度を整備するとともに、同制度が活用しやすく、またスムーズな職場復帰ができる環境を整備する	継続協議
事業主行動計画の実績や課題および今後の対応について確認する	女性配属職場の環境整備や教育を実施する	妥結
女性活躍に関する意識調査を実施し、行動計画の策定並びに労使協議会において共有をはかる検証を行うことを要求	女性活躍に関する意識調査の実施確認。今後、調査結果より、女性活躍の為の方針を掲げることを確認	妥結
男女平等参画の推進に向けた取り組み	改正女性活躍推進法の趣旨に則り、すべての組合で事業者に対し女性の活躍に関する状況把握や改善すべき事項の分析を求めるとともに、計画実現のための環境整備などに取り組む	各労使で交渉
ジェンダー平等の推進（女性の活躍・推進、育児・介護における休業制度の取得促進、職場環境の整備等）	「男女共同参画推進目標」を定め、その実現に向け、最大限努力している	継続協議
④改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた何らかの要求・取組		
特別休暇である「生理日休暇」（現行では無制限に有給）の時間単位取得を導入する	生理日休暇の時間単位取得導入および全雇用形態における運用ルールの一統化	妥結
職場におけるジェンダー平等の取り組み	男女雇用機会均等法などにもとづき適切に対応し、女性活躍推進法にもとづき策定した行動計画およびダイバーシティ推進事業計画により取り組みを進める	交渉中
(2) 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		
①あらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み		
各種ハラスメント対策の改善。特にパワハラ対策の整備	会議等や講習会など各種啓蒙活動の拡充。	継続
ハラスメントの防止	ハラスメントの防止に向け、研修の実施等に取り組む	交渉中

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
企業としてのトータルな対策を実施するよう労使協議を行う。「ハラスメント防止に向けた10項目」の内容を踏まえ、ガイドラインや就業規則などの社内ルールの作成を要求	就業規則の整備、従業員研修、相談窓口の設置に関しては労使協議で実態調査の上、必要に応じて実施を検討する。	継続協議
ジェンダー平等・多様性推進の観点より、性的指向・性自認(SOGI)に関する理解促進を行ない、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を実施すること。	ハラスメントについては、「ハラスメント窓口教育」、「従業員ハラスメント教育」の継続を確認。	妥結
現在、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントのみの内容の規定となっているためその他のハラスメントを含む内容に改定を要求。また、定期的な研修会の開催を要求。	規定の改定で合意。年数回研修会を開催することも確認。	妥結
パワーハラスメント防止法に関する教育	年間教育計画に落とし込む	妥結
カスタマーハラスメントに対し、2022年度公表予定の厚生労働省のガイドマップに則り、ガイドライン・マニュアルの作成や研修を行うこと	ハラスメントについては、会社も重要課題として認識しており、あらゆるハラスメントに対し、指導を行う。 カスタマーハラスメントについても、ガイドラインマニュアルに沿った研修を行う。	回答受領
ハラスメントの根絶	ハラスメントの根絶に取り組む	妥結
法改正・人事院の指針改正を踏まえたハラスメント防止	ハラスメント防止に向けた対策を講じること	前進あり
ハラスメント防止など働き続けやすい職場環境を構築し、人財の確保をすること	労使が協力して、あらゆるハラスメントの撲滅をめざし、働き続けやすい職場環境の構築に取り組む	妥結
労働施策総合推進法の改正への対応を要請	継続協議	交渉中
ハラスメントの防止策の実効性、根絶に向けた労使協議の場の設定。	ハラスメントの根絶に向けて実効性のある施策を展開。実効性ある労使協議協議の場を設けるための議論を深化させていく。	継続協議
あらゆるハラスメントの防止に労使で継続して取り組む。	関連法対応の準備も進めており就業規則の改定の準備を進めている。継続協議についても異議はない。	回答受領
ハラスメント対策の実績と今後の対応について確認する	ハラスメント行為の禁止は企業行動憲章にもあり、機会を捉えてしっかりと対応する	妥結
カスタマーハラスメント対策に向け、より実態に合った対策を検討、実施するための第一段階として個社で実態調査を実施することを要求。	2022年4月に実態調査を行い、その結果を踏まえたカスタマーハラスメント対策を検討・実施する。	前進あり
ハラスメント防止委員会での協議、およびハラスメント教育を実施することを要求する	既存のハラスメント防止委員会での協議事項に追加およびハラスメント教育の内容に育児に関する内容を追加する	到達
ハラスメント対策委員会の設置	業態のあらゆるハラスメント禁止ガイドラインにもとづき、9単組で実現し、4単組で設置を前提とした具体的な協議が春季生活闘争とは別に進められている。2022春季生活闘争では1単組が要求を掲げ、実現した。	妥結
パワーハラスメントをはじめ、ハラスメント防止対策を着実に実行し、職場から根絶すること。また、パワーハラスメントの具体例を示した研修を行うなど法人をあげて取り組むこと。	・職場環境を著しく悪化させるハラスメントの防止は非常に重要と考えており、相談窓口の設置や個別相談員を周知するとともに、全職員を対象としたオンライン研修や管理職研修などの各階層別研修で講義を行うなど、その防止に積極的に取り組んでいる。 ・ハラスメント研修を実施し、コンプライアンス推進活動を強化、デスクネットを活用したハラスメント防止に向けた意識啓発や相談体制の周知等を徹底するとともに、社会情勢を踏まえつつ規程の整備・見直しやパワハラ具体例を示した役職員への研修などを実施する。	合意
②「性的指向および性自認（SOGI）」に関する取り組み		
ジェンダー平等の実現や多様性（ダイバーシティ）が尊重される職場づくりと制度の拡充。	同性パートナーに係る結婚休暇、忌引休暇の適用（20・21春闘）。事実婚（内縁）関係にある場合の手当・休暇制度（扶養手当、単身赴任手当、介護休暇、子の看護休暇、社宅入居等）を同性パートナーに適用。	妥結
事実婚・同性婚に対する福利厚生への拡充（あらゆる手当や条件を法律婚者と同等とする）	会社了解。但しすべてを法律婚者と同等となるかの規程確認を労使で行なっていく。	妥結
個人がより自由な選択のもと、働くことができる施策	認定配偶者の認定要件の緩和	妥結
LGBTQ+に関する従業員の理解促進機会の提供、社内制度におけるジェンダー要素の廃止を要求	PRIDE指標を参考としながらLGBTQ等のセクシャルマイノリティーに対する理解促進、教育や人事制度の導入を進める	前進あり
自治体のパートナー制度に認められた、LGBTの従業員に人事制度（休暇、休日、社宅など）の適用を要求	今後の行政・マーケットでの方向性を確認し、労使で検討。	継続協議
SOGIに関わる環境構築に向けた協議の実施	2022春季生活闘争では、2単組が研修機会や相談体制の充実等に向けた労使協議の実施を求め、実現した。	妥結
多様な人財が互いに尊重し長く生き生きと活躍できる職場環境の構築、改善に向け協議していくことを要求する。	多様な社員が互いに尊重し、活気を持って、長く働くことができる職場環境の構築に向けて、労使一体で構築していくことに異議はなく、継続的に協議していく。	回答受領

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
(3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備		
①育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み		
子の出生後8週間以内に最大4週間の取得と分割取得（2回）可能とする制度の導入	法の施行(10月)にあわせて導入する	到達
子女の出生休暇および、目的別休暇の取得で100%補償	子の出生後8週間の期間において、育児理由で目的別休暇の取得を可能（1日単位、最大20日まで）	到達
出生時育児休業の創設を求める	出生時育児休業を創設する	到達
仕事と育児の両立試験取り組みとして、出生時育児休業の創設と休職期間中の賃金を最大10日間支給することを要求する	要求を受け入れる。実施時期などの詳細については、別途細目交渉にて行う	要求・協議通り
看護・介護休暇日数の拡大	看護・介護休暇日数の拡大	妥結
育児休暇、介護休暇の有給化	子の看護休暇、介護休暇の有給化については、有給化する。	妥結
積立休暇の使途拡大（子供の看護、学校行事等）	積立休暇の使途拡大（子供の看護、学校行事等）	妥結
子の看護休暇の対象年齢および取得対象事由の拡大 ・対象年齢を小学校卒業まで拡大 ・取得対象事由に感染症流行に伴う休校や休園等による育児で出社ができない場合を追加	・対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げる。但し、小学校就学中の子の看護にあたって活用する場合は、賃金取扱いを40%歩引とする ・対象事由に、「感染予防のための休校・休園に伴う対応が必要となる場合」を追加する	一部要求・協議通り
育児短時間勤務制度の対象の見直し	対象を小学校3年から中学校就学始期に延長する	妥結
育児・介護に関する両立支援制度の点検および改善・制度利用に向けた環境整備	育児短縮勤務の期間延長（小6卒業まで）	前進
育児のためのD ONLY勤務/N勤務免除制度における対象者要件緩和	2022年度より小学校6年生まで適用条件を拡充する。	回答受領
育児短時間勤務の適用対象者の拡大（適用対象者を小学校第六学年修了前の子を養育する従業員までとすること）	育児短時間勤務の適用対象者を小学校第六学年修了前の子まで拡大する	到達
育児短時間勤務規程の見直し （対象者見直し、取得期限の上限撤廃、子1人に対し再取得可能）	対象者：中学校就学前の子と同居し、養育する者 制限撤廃：最長3年間の制限を撤廃 回数：子一人につき複数回再取得可とする	妥結
所定労働時間の短縮措置の取得期間拡充	取得期間は「小学校3年生の終了時まで」を目安とし、すでに実現している単組は、最終目標である「小学校卒業まで」を掲げている。2022春季生活闘争では6単組が要求を掲げ、すべての単組で前進が図られた。	妥結
育児による短時間勤務、短時間フレックス勤務適用範囲の拡充 （対象者：小学校3年生年度末⇒小学校6年生年度末）	前向きに検討	妥結
育児短時間勤務 小学3年まで⇒小学6年まで	継続交渉	継続協議
出産・育児に関する取扱規程のうち、以下の免除・制限対象期間を子が小学校3年生（9歳に達する年度末）までとすること。 ・深夜業の制限期間 ・所定外労働の免除期間 ・時間外労働の制限期間	貴要求の通り、小学校3年生の年度末まで引き上げることとする。 加えて、子の看護の適用期間についても併せて、小学校3年生の年度末までとする。	回答受領
育児に関する働き方について、短時間勤務・時間外・深夜業免除の対象を12歳の年度末までとすること。	現行制度のうち就業時間短縮等の措置として定める所定労働時間の1時間短縮の期間を「子が満3歳に達した年度末までの間」を「子が9歳に達する年度末」まで延長する。なお、延長した期間中は無給無事故扱いとする。	回答受領
育児短時間勤務制度の適用期間の延長	育児短時間勤務制度の適用期間の延長(小学1年生年度末まで)	妥結
仕事と育児の両立のため、勤務時間短縮措置について対象となる子の年齢を小学校3年生まで引き上げること。	要求を踏まえ、2022年度より対象となる子の年齢を小学校1年生に引き上げる。	回答受領
育児時短勤務の拡充	3歳に満たない子から、小学校始期まで拡充	妥結
育児短時間勤務制度の短縮限度時間の拡大、育児短時間勤務の適用年齢の引上げ	育児短時間勤務制度の短縮限度時間の拡大、短時間勤務の適用年齢の引き上げ	妥結
・育児短時間勤務の子1人1回の制限解除 ・介護短時間勤務の通算3年間で2回の制限解除	・育児短時間勤務の子1人1回⇒3回 ・介護短時間勤務の通算3年間で2回⇒3回	一部要求・協議通り
【要求事項】 育児時短の取得可能時間帯の緩和。現行制度の始業時1時間まで及び就業全1時間まで（30分単位で1日2時間まで）を制約を解除し、始業時及び終業時で1日合計2時間までとすること	要求通り制限を緩和する	要求・協議通り
介護短日勤務および介護短時間勤務の取得期間を事由消滅までとすること	労組要求を認め、介護短日勤務および介護短時間勤務の取得期間を事由消滅までとする	要求・協議通り

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
育児短時間勤務制度において、 (1)小学校4年生から6年生までの短時間勤務制度の新設を求める。 (2)時短勤務対象者の時間短縮幅を30分単位とするよう求める。	(1)要求に応じることはできない。 (2)2022年6月末までに制度を導入することとする。	回答受領
フレックスタイム制における育児・介護の短時間制度の導入	フレックスタイム制における育児・介護の短時間制度の導入	妥結
育児・介護休業後の時短勤務の取り扱い	今後、本人の意向も十分尊重する	妥結
介護短時間勤務制度の労働時間の短縮を2時間以内から3時間以内まで拡大することを求める。	2022年6月末までに制度を導入することとする。	回答受領
介護短時間勤務の適用期間の拡充	介護認定の状況に応じて適用期間の拡充を検討	妥結
介護勤務に関する支援制度の導入	介護勤務週休3日制の導入	継続協議
介護における時短勤務について社内実態調査を行い、対象者および希望者へ社内制度を含め、介護福祉制度の説明会を継続的に行うこと。	実施できるよう努力する。	回答受領
介護休暇に関する勤続要件の撤廃	労組要求を認め、介護休暇の勤続要件を廃止する	要求・協議通り
就業規則の特別休暇に子の臨時休園・休校時に取得できる無給の休暇枠を設定すること。	要求には応じられない。 ただし、特別繰越休暇の取得条件に、子の臨時休園・休校時に1日単位で取得可能とする条件を加える。 更に、特別繰越休暇の年度積立日数を5日から7日とし、積立限度日数も50日から60日に拡充する。	回答受領
多目的休暇の取得要件に「出産前後各8週間の配偶者に看護が必要で、子の保育を必要とする場合」を追加	多目的休暇取得要件に「出産前後各8週間の配偶者に看護が必要で、子の保育を必要とする場合」の追加に関しては、取得要件に追加する。なお、多目的休暇に関しては全ての事由で半日での取得を可能とする	到達
積立有給休暇の使用範囲拡充（慣らし保育の使用を可とする）	会社了解	妥結
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	非正規雇用で働く方の産前産後休暇の有給化	前進あり
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	非正規雇用で働く方の育児休暇・介護休暇等の取得要件のうち、1年以上の在職期間要件の撤廃	前進あり
両立支援制度の拡充・活用促進	育児・介護休業取得要件の一つである「入社1年以上」と言った条件の撤廃	妥結
改正育児介護休業法への対応（時間単位での休暇取得確認）	改正法通り対応	妥結
出生時育児休暇の新設等や各種休暇制度の充実（育児事由）など要求する	「出生時育児休職」を導入する（2022年10月）	到達
出生時育児休業の創設を要求する	2022年10月1日より出生時育児休職制度を新設する	到達
育児、介護規定制度の浸透、制度取得の為のフォロー体制構築を要求	1年未満、週2日未満取得不可削除で規定改訂。	妥結
育児休職・介護休職の対象者について、勤続1年以上の条件を削除する	了承する	到達
法改正に伴う育児休業制度の一部改訂	要求通り	妥結
法改正を踏まえ、弊社の育休取得期間内（24ヵ月を限度）で2回分割可能を要求する	育児休職について2回まで分割取得可能とする	到達
育児休職制度の適用期間の見直し	適用期間を延長する（小学校6年生まで）	妥結
懐妊育児休職制度の取扱期間を子供が満2歳となった年度末まで拡充すること。	懐妊育児休職制度の取扱期間を子供が2歳となった年度末まで延長する。尚、延長事由については現行規定に則る。	回答受領
改正育児休業法に沿った制度の改善	改正に沿って、可能な限り拡充	妥結
育児休業を開始した日から5日間について通常勤務したものとして取り扱うことを要求する。	従業員が育児休業を取得し、その期間が連続14日以上（暦日）の場合は、一子につき1回に限り、育児休業を開始した日から7日間（暦日）は、給与賞与の減額は行わない。	妥結
・規定名の改正（育児休職規程→育児休業規程 介護休職規程→介護休業規程） ・規程内容の変更（「子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得可能」記載・「子の看護休暇・介護休暇について、1日の所定労働時間が4時間以下の条件撤廃」） ・子の看護休暇・介護休暇を中抜けアリにすること ・有給の子の看護休暇・介護休暇の導入	・育児介護休職規定名変更 ・育児介護休暇の時間単位制度の導入	妥結
改正育児・介護休業法に対応した制度改定	改正育児・介護休業法に対応し、「育児休業制度に関する確認書」の改定および、「介護休業に関する確認書」の更新を行う	妥結
育児・介護に関する両立支援制度の改善	育児や介護など事情を抱える職員の働き方の選択肢として在宅勤務制度および早出遅出勤務制度を導入した	妥結
育児休業早期復帰支援制度の導入	育児休業手当を本俸の1.5割に改める	妥結
休業中の100%相当の所得補償を要求する	女性の産後休暇と同じように、賃金の約13%を男性にも扶助する	到達
賃金補填を要求する	育児休職支援金の創設（共済会）	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
誰もが安心して働き続けることができる環境の整備 ダイバーシティ&インクルージョン実現のため、誰もが違いを認めあい、活躍できる職場風土のさらなる醸成に向けた取り組みの継続を求めるとともに、妊娠中や産後、あるいは生理期間の女性が賃金補償の観点からも安心して働き続けることができる環境の整備に向け、結果的に性の違いによって賃金補償に差が生じている「妊娠中の通院休暇」「その他の休暇」について、賃金補償を（コンピテンシー給または本給+職責給）1日分の100%とする	「通院休暇」および「その他の休暇」に対する賃金補償を（コンピテンシー給または本給+職責給）1日分の100%とする。また、育児・介護における制度について、「勤続1年未満の者」も適用対象とする	要求・協議通り
「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の導入	育児並びに介護等に関する就業環境制度の改善に今後も引き続き努める。「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」については導入を検討する	交渉中
企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の導入すること。	2022年度の取り扱いが公表され次第、導入することとする。但し、制度内容が著しく変更になる際は、別途協議の上、取り決めることとする。	回答受領
企業主導型保育施設が利用できる制度の導入	制度を導入する	妥結
育児・介護休業取得要件の緩和に向けて労使協議開始	ベビーシッター制度導入について労使協議	前進
育児のための時間外労働の制限について、免除の対象者を「小学校就学未満の子を養育する者」に拡充すること。	拡充する事とし、詳細運用方法を働き方改革協議会で継続調整する。	回答受領
「働きやすい」環境整備に向けた労使専門委員会の開催を要求（育児・介護休業法改定に向けた制度改定について）	労使専門委員会を開催し、議論する	妥結
育児休業の取得促進に向けて、各事業所での労使委員会の開催	育児休業の取得促進をはじめ、働き方全般について意見交換を行う、労使「働きがい」推進委員会を各事業所で開催する。	妥結
育児休業制度の一部改訂	相談窓口が人事部労務厚生課であることを明記する	妥結
改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み	2022年4月施行に対応し「相談窓口」を設けるとともに、「申し出」に対し制度周知、意向確認	前進
育児休業規程の改定	「改正育児・介護休業法」に対応し、育児と仕事の両立ができる環境整備に努めるとともに、必要な規程の改定を行う。	妥結
改正育児介護休業法に伴い、休業を取得しやすい環境を整えること	休業を取得しやすい雇用環境の整備をする	妥結
育児・介護休業法の改正に伴い、育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備を行うこと。	別途協議	継続協議
育児休業制度の取得しやすい環境づくりに向けて協議	要求通り	妥結
育児・介護休業法の施行開始に伴い、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置を講じて育児休業を取得しやすい雇用環境の設備	社内ルールの整備	妥結
法改正に伴う育児休業制度の周知	法令遵守	妥結
法改正に伴う育児休業制度の対応、周知の徹底	要求通り	妥結
対象者が制度を理解し、計画的な取得につながるよう、申し出た対象者に対する個別周知・意向確認が行われる運用と仕組みを協議	妊娠・出産を申し出た従業員に対する個別の周知と意向確認の運用・仕組みを導入	到達
育児休業・介護休業等を理由とする不利益の取り扱い禁止	改正育児・介護休業法における各制度を取得したこと理由に不利益な取り扱いが行われていないか確認するとともに、労働協約、労使協定、就業規則の内容を精査、職場の実態点検を行い、法への対応と育児・介護休業制度の充実に取り組む	一部組合で合意
育児介護休業法の改正の趣旨に合わせ、対象者の情報(氏名・所属等)を本人同意のうえで労使共有し、制度の周知・意向確認など取得促進や相談対応に取り組むよう要求	要求通り解決	妥結
拡充する事とし、詳細運用方法を働き方改革協議会で継続調整する。	介護の支援や男性の育児休業取得、育児期間中における働き方など、関係する人事制度の見直しについて検討を行う。	回答受領
②男性の育児休業取得促進に向けた取り組み		
出生時育児休業（産後パパ育休）の制度新設	出生時育児休業（産後パパ育休）の新設	到達
産後パパ育休の導入	産後パパ育休の導入	到達
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	非正規雇用で働く方の育児参加のための休暇（5日・有給）の新設	前進あり
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	非正規雇用で働く方の配偶者出産休暇（2日・有給）の新設	前進あり
育児・介護に関する両立支援制度の点検および改善・制度利用に向けた環境整備	男性の育休制度の導入 産後8週以内連続した育児休業を5日（土日祝を含まず）、2回に分けて計10日間取得可能とし、その休業期間については、有給とする新規制度の導入が決定	妥結
イクメン休暇の取得日数の拡大 制度周知と理解度浸透のための研修等の実施を要求	法改正を機に新設される産後パパ育休と自社のイクメン休暇(育児特別有給休暇)を制度的に統合し、イクメン休暇の日数を28日間に拡大する。28日のうち、14日間の連続休暇を産後8週以内に必ず取得することとし、残りの14日間連続休暇が子が生後1歳に達するまでの間に取得できるようにする。	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
配偶者出産休暇の拡充	1日→2日（出産から2週間以内で取得）	妥結
出生時育児休業の導入を想定した現行制度である配偶者出産休暇の3日間完全取得	2022春季生活闘争における統一取り組みとして設定した。また、1単組が要求し、継続協議となった。	前進あり
労使委員会にて論議	男性の育児参画促進に向けて、配偶者出産休暇等の取得目標を設定する。目標設定や取り組みの詳細について、雇用・働き方専門委員会にて引き続き議論する	継続協議
男性の育児休業取得促進のための出産時育児休業（産後パパ育休）の創設、育児休業の分割取得など法改正の伴う周知・就業規則の整備等必要な措置	男性の育児休業取得目標を設定（1ヵ月以上1名、1ヵ月未満2名）	妥結
「パパ育休」追加など法改正に合わせた制度改定予定	「パパ育休」追加など法改正に合わせた制度改定予定	妥結
産後パパ育休制度の創設	法令通りに対応	前進
両立支援制度の拡充・活用促進	男性が育児休業を取得し易い環境整備	妥結
男性育休が取りやすい環境整備を行うことを要求	全体への周知発信、管理職への教育研修などを行い、男性育休が取りやすい環境を作っていく。	前進あり
産後パパ育休（出生時育児休業）の仕組みの整備について確認・協議	制度や運用の仕組みについて労使で協議して整備する	継続協議
（４）次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進		
①次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定、取り組みの点検		
ワーク・ライフ・バランスと生活改善	次世代育成支援対策推進法にもとづき策定した行動計画により、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに努力する	交渉中
②不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み		
不妊治療のための休業制度新設	不妊治療の休業制度を新設する	妥結
改正育児・介護休業法を踏まえた両立支援制度の改善・整備	不妊治療休暇の新設	前進あり
治療と仕事の両立支援に関する取り組み	病気・不妊治療の休暇等の新設	妥結
不妊治療に対する特別休暇を設定	特別休暇を年間5労働日、有給休暇として設定する	妥結
出産・育児・介護に対する支援の拡大、配偶者同行休業制度の要件緩和	「出生サポート休暇」を10月から導入を検討	継続協議
不妊治療休暇制度の導入	ライフサポート休暇を年次有給休暇とは別に5日付与する	要求・協議通り
各種制度の課題の解消に向けた対策と制度の拡充。	チャイルドプラン休暇（不妊治療）の拡充（年10日から年30日）、無期転換社員も同制度を導入。	妥結
失効積立有給休暇制度への適用要件に「不妊治療」を追加するよう要求	要求通り解決	妥結
特別休暇、繰延休暇の適用条件見直し	適用条件に不妊治療を追加する	妥結
積立休暇の使途拡大（不妊治療等）	不妊治療で通院する場合、積立休暇の使用を可とする	妥結
積立休暇制度の取得事由に不妊治療を追加	2022春季生活闘争では、1単組が要求し、継続協議となった。	継続協議
不妊治療時に持越し有給（傷病有給※）を優先で利用できるようにすることを要求。※当社では「ストック有給制度」と呼び、男性育休時優先使用できる制度となっています。	不妊治療、子の看護に関し、年次有給休暇を使い切った場合、持越し有給（傷病有給）を使用することを可とする。	妥結
特別有給休暇の適用範囲拡大（不妊治療・不育治療） 不妊治療・不育治療のための休暇として、男女問わず月に2日、特別有給休暇を使用できるようにする。	特別有給休暇には応じられないが、不妊治療と仕事の両立を支援する施策の必要性は理解できるので、不妊治療・不育治療のための休暇として、男女問わず月に2日、特別無給休暇を使用できるようにする。また、時間単位での取得も可能とする。	妥結