

## 2023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	2023年1月17日(火)
要求提出日	【営業職員委員会】2023年2月3日(金) 【内勤職員委員会】2023年3月3日(金)※いずれも「要求提出期限日の位置付け」
回答指定期日	【営業職員委員会】2023年3月3日(金) 【内勤職員委員会】2023年4月5日(金)※いずれも「回答期限日の位置付け」

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	<p>「組合員の生活の安定・向上」「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上、「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」を総合生活改善闘争全体の目的・考え方として位置付け、統一闘争全体のさらなる推進をはかる。</p> <p>取組みにあたっては、「人への投資」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。</p> <p>なお、賃金関係の要求策定にあたっては、組合員の生活と活動に影響を与える消費者物価の動向や、コロナ禍の中での業績動向を従来以上に注視しながら検討を進めた。その中で、①上昇基調にある消費者物価への対応、②新たな活動・働き方(オンライン活動、テレワーク)の定着・実効性向上に向けた対応、③生産性の向上に向けた支援の充実に取り組む必要がある点を共有した。</p>
・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	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<p>■月例賃金</p> <p>○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> <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>	<p>【営業職員関係】</p> <p>(1)営業支援策の充実 厳しい募集環境の下、営業支援策の充実をもって営業職員の業績の安定および実質的な収入の向上をはかるべく、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> <p>(2)賃金改善 〈月例給与〉 「実質的な収入の向上」をめざし、諸規定の改善、施策の確保・充実等について最大限効果的な取組みを行う。 〈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。</p> <p>【内勤職員関係】</p> <p>諸情勢や組合員の期待・納得感等を総合的に判断し、「組合員の生活の安定・向上」および「人への投資」を通じたモチベーション・働きがいの向上、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、「年間総収入の向上」に取り組む。 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>上記に向けては、以下の考え方(月例給与・臨時給与・年収制の区分ごとの要求基準)に基づき、各組合において、それぞれの課題認識を踏まえ、最大限の取組みを主体的に行う。</p> <p>〈月例給与〉 「現行水準の確保・向上」をはかる。 －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組み</p> <p>〈臨時給与〉 「現行水準の確保・向上」をはかる。 －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> <p>〈年収制〉 「年間総収入の向上」をはかる。 －各組合は、上記の「月例給与」「臨時給与」を参考に取組み。</p>
○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 ・「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	
■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	※月例賃金の項参照

Ⅲ-2. 「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>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。</p> <p>なお、取組みの推進にあたっては、テレワーク等の柔軟な働き方の拡大を背景とした諸課題への対応を十分に意識する。</p> <p>〈統一共闘課題〉 「生産性の高い活動・働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果による働きがい・生きがいの向上に向けた取組みの推進</p> <p>各組合は、それぞれの課題認識に基づき、以下の課題に重点的に取り組む。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「生産性の高い活動・働き方」の推進             <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;営業職員関係&gt;</li> <li>・新たな活動スタイルの定着、実効性向上(新規のお客さまとの接点の確保・拡大、各種デジタルツールの活用促進 等)</li> <li>&lt;内勤職員関係&gt;</li> <li>・柔軟な働き方の定着、実効性向上(テレワークをはじめとした柔軟な勤務制度の運用状況チェック・フォロー、活用促進、メリハリある働き方の実現 等)</li> </ul> </li> <li>2. 「生活時間の充実」に向けた取組みの推進             <ul style="list-style-type: none"> <li>・総労働時間の短縮(年次有給休暇取得日数の増加 等)</li> <li>・両立支援制度の拡充・活用促進(男性の育児休業取得状況の改善 等)</li> </ul> </li> </ol>
<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・均衡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は、均等・均衡処遇の観点からますます重要性を増しており、「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"> <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組み</li> <li>4. 福利厚生制度の適用拡大の取組み</li> <li>5. 多様なニーズに対応した就労環境の整備</li> </ol>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>能力開発やキャリア形成に向けた制度の充実については、組合員の働きがいやモチベーションの向上、主体的・自律的なキャリア形成をはかる上で一層重要となる中、社会的関心が高まっている学び・学び直しの視点も含め、社内体制の整備や会社支援の充実に向けた取組みを推進する。</p> <p>【能力開発・キャリア形成に向けた体制の充実】 本人の職業能力を高めることは、職業生活の充実、組合員自身の働きがいの向上や自己実現、生産性の向上につながることから、労働組合として、学び・学び直し(リスキリング、リカレント教育、自己啓発支援等)の視点も含め、組合員の能力開発・キャリア形成支援に向けた環境整備を求める。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①教育・研修体制の充実</li> <li>②キャリア形成に向けた諸制度の整備</li> <li>③学び・学び直し(リスキリング、リカレント教育、自己啓発等)に対する支援の充実</li> </ol>

<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>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、改正高年齢者雇用安定法の趣旨や「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ、対象職務の拡大や能力向上支援、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、および70歳までの就業機会確保に向けた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"> <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.定年延長および70歳までの就業機会確保に関する検討・対応</li> </ol>
<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>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『生産性の高い活動・働き方』と『生活時間の充実』の相乗効果による働きがい・生きがいの向上に向けた取組みの推進について、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。 ※「長時間労働の是正」の＜統一共闘課題／内勤職員関係＞を参照</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>ノーマイゼーション(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"> <li>・雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握</li> <li>・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)</li> </ul>
<p>■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</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>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取組みを引き続き推進する。</p> <p>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。</p> <p>【両立支援に関する諸制度の拡充】</p> <p>ー治療関連ー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・私傷病休暇の整備・拡充</li> <li>・妊活(不妊治療)支援の充実</li> </ul> <p>【各種支援制度の周知・活用促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種制度の周知・活用促進(適用対象層の拡充、両立支援関連のセミナー開催等)</li> <li>・面談・ニーズ調査等を通じた相談窓口の運営の改善</li> <li>・制度活用時における職場の理解促進、フォロー・サポート体制の整備</li> <li>・職場復帰支援体制の強化</li> </ul>

<p><b>Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p>	<p>・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          ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み          ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備          ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p> <p>【改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法関連の取組み】          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。</p> <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】          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> <p>【育児や介護と仕事の両立】          育児や看護、介護、治療など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。</p> <p>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、2022年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法を踏まえ、休業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一層推進する。</p> <p>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。</p>
<p><b>その他 ●上記に分類されない重要な取組みがあれば記入</b></p>	
	<p>【ダイバーシティ&amp;インクルージョンに関する取組み】          ダイバーシティ&amp;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就ける環境の整備や、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〉          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理解促進の取組み(研修等)の実施            ②相談体制の整備</p> <p>〈個別メニュー〉          ーLGBTー          性的指向や性自認によって社会的な困難を被るおそれのある人ほ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"> <li>・ハラスメント対策の強化</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・アウトティングへの対応</li> </ul> <p>ー外国人ー          グローバル化の進展や海外事業展開の拡がりの動き等を踏まえ、以下の個別課題に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握</li> <li>・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)</li> </ul>