

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	UAゼンセン
方針決定日	2023年1月18日(第11回中央委員会)
要求提出日	2023年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
1)組合員の生活を守り実質賃金が向上する賃上げに取り組む 2)デフレマインドを転換する社会的な賃上げに向け、統一的運動の力を発揮する 3)人への投資として労働条件改善を生産性向上につなげる 4)すべての加盟組合が共闘に参加し交渉力強化に取り組む 5)労働条件交渉を促進する社会環境づくりに取り組む	
II. 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	適正な価格転嫁や「パートナーシップ構築宣言」の働きかけに取り組む。取引適正化と価格転嫁対策、税制支援や助成金の拡充等について政策要請を強力に進めていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	賃金実態調査もしくは簡易的な賃金水準比較の方法等によって賃金水準を把握し、格差を明確化し取り組む。 正社員(フルタイム)組合員については賃金水準別に、短時間(パートタイム)組合員については「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ正社員(フルタイム)組合員との格差是正を意識した基準を提示する。なお、有期契約のフルタイム組合員については、各組合において正社員組合員との労働内容、働き方の相違等を踏まえ、要求を行う。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 ・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
・要求の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の暮らしを守るため、産業、職種、雇用形態にかかわらず、すべての組合員の実質賃金が安定的に向上する賃上げに取り組む。 ・個人消費を支え経済の安定的な成長を実現し、組合員の生活の向上をはかるため、生産性の向上を踏まえた実質賃金の引き上げが必要である。 ・人への投資、人材不足への対応、産業間・規模間・雇用形態間格差是正に引き続き積極的に取り組んでいく。 ・以上の点等を総合的に勘案し、組合員の期待に応え、社会的な賃上げの流れをつくるため、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引き上げをめざす。
■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>【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、3%以上賃金を引き上げる。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5%以上賃金を引き上げる。 加えて、人への投資、人材不足への対応、産業間・規模間格差是正に向け、積極的に1%程度の上積み要求に取り組む。</p> <p>■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</p> <p>【到達水準未達の組合】 実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ、部門ごとに各部会・業種の置かれた環境に応じた要求基準を設定する。</p> <p>■到達水準 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</p> <p>【到達水準以上の組合】 実質賃金の向上をめざすとの要求趣旨を踏まえながら、目標水準にむけ部門ごとに要求基準を設定する。</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」	上記の通り
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	上記の通り

<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>	<p>○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、必要生計費、連合リビングウエッジ、法定最低賃金、加盟組合の実態、そして今次要求の考え方を踏まえ、月額179,000円、時間額1,100円を基に、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。 なお、月の所定労働時間が平均的な労働時間(163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。また、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ものとする。</p> <p>○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、時間額を5%以上引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、時間額を制度昇給分をふくめた総率として5%以上、総額として50円を目安に引き上げる。 加えて、人への投資、人材不足への対応として積極的に1%程度の上積み要求に取り組む。</p>
<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</p>	<p>・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。 ・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。</p>
<p>■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>	<p>2023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 179,000円基準 大卒 220,000円基準</p>
<p>■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</p>	<p>・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。</p>

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>一人ひとりがワーク・ライフ・バランスに応じて働き、心身ともに健康に生活することのできる労働時間をめざす。年間総実労働時間1,800時間の実現に向け、働き方の特性に応じた取り組みを推進する。以下の到達基準および目標基準、重点項目を踏まえ、部門、部会ごとに2025年を目途に実現する総実労働時間を設定し取り組む。</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】新規付与日数の70% 【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 ・連続勤務の上限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>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み、に記載の通り</p> <p>雇用形態を問わず、能力を育て、能力・成果の評価が公正に賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む。特に、一時金、退職金(企業年金)については全ての組合員に制度化したうえで均等・均衡ある水準を設定する。なお、定年後に有期および短時間勤務で再雇用された者については、定年前(通常の労働者)の働き方との均等・均衡をはかる。</p> <p>① 人事処遇制度の改善 ・都道府県働き方改革推進支援センターの職務分析・職務評価の活用などにより、雇用形態間で均等・均衡のとれた人事処遇制度の整備に取り組む。 ・職務の遂行に必要な能力育成に資する教育訓練については、「パートタイム・有期雇用労働者」に対しても「通常の労働者」と同様に実施する。能力の向上が評価され、意欲に応じてキャリアアップが可能な人事処遇制度を構築する。 ・雇用形態や働き方に関わらず、全組合員について、一時金、退職金(企業年金)制度を導入する。労働内容や働き方が異なる場合は、均衡のとれた水準を設定する</p> <p>② 無期転換制度、正社員登用制度の導入 ・有期労働契約が通算3年を超えて更新された場合は、労働者の申し込みにより、契約期間に関連する部分以外の労働条件は維持したまま、無期労働契約に転換できるように取り組む。 ・希望する者が一定の条件を満たせば「通常の労働者」へ転換できる制度を整備する。制度がある場合は、活用状況を確認し、必要に応じて改善を求める。</p> <p>③ 安全で健康に働くことができる待遇の確保 ・労働時間の長さにかかわらず、すべての労働者に対して健康診断の実施を求める。 ・職場内での安全管理に必要な措置および給付については、「通常の労働者」と同様の基準で適用する</p>
	<p>④ 労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援 ・年休付与日数は、「通常の労働者」の付与日数に対する、労働基準法に定める比率での比例付与を行い、完全取得にむけ取得促進制度を整備するよう取り組む。「通常の労働者」に対し勤続6か月未満で付与する場合には「パートタイム・有期雇用労働者」に対しても同時期に付与する。 ・契約労働時間を超える労働は、時間外割増の対象とし、「通常の労働者」と同様の割増率を適用する。 ・「パートタイム・有期雇用労働者」の妊娠・出産、介護にあたり不利益取り扱いやハラスメントが行われないよう取り組む。労働契約上は有期雇用でも、契約更新が行われないことが明確でない限り育児・介護休業の申し出ができることを周知し、希望に応じて取得できるよう取り組む。</p> <p>⑤ 「派遣労働者」の受入れと処遇改善の取り組み ・労働組合の社会的責任として、派遣元および派遣先の労働組合とともに、法の趣旨に沿った適切な運用を会社に求める。 ・派遣先労働組合は、派遣労働者を受け入れる場合の会社から労働組合への通知義務および労使協議の実施等について労働協約でルールを定めることを会社に求める。自社の労働者と派遣労働者との間で、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。 ・派遣元労働組合は組合員からの聞き取り等で実態を確認し、課題があれば改善を求める。また、派遣先に労働組合がある場合は連携して取り組む</p> <p>④ 社会保険の適用拡大の取り組み 組合員の生涯にわたる生活の安定の観点から適用拡大に取り組む。組合員に正確な情報を伝えるとともに、キャリアアップ助成金を積極的に活用し、賃上げや労働時間の延長を組み合わせ、手取り収入の減少を補うよう、労使で対応を協議する。</p>

<p>■人材育成と教育訓練の充実</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 デジタル、ロボット、人工知能(AI)等の革新的新技術はコロナ禍を経て大きく進展し、労働の内容や社会のあり方に変化をもたらしている。新技術の導入が生産性の向上と雇用労働条件の維持向上を両立させるよう労使協議の徹底・充実をはかる。 また、人的資本開示の法制化に向けた動きも踏まえ『職場における学び・学び直し促進ガイドライン』や人材開発支援助成金などの公的支援を最大限活用し、年齢や雇用形態等にかかわらず、すべての組合員に対する教育訓練の強化に労使が協働して取り組む。</p> <p>① 新しいデジタル技術導入にむけた包括的な労使協定の締結 デジタル技術革新等による業務改革に労使で取り組むため、産業、企業の状況を踏まえ必要に応じて、UAゼンセンのモデル協定を参考に、労使協定を締結する。 ② すべての組合員に対する人材育成強化にむけた労使の取り組み ・人材育成方針の明確化と環境整備 ・教育訓練休暇の制度化 ・個々の組合員に対する能力開発支援の取り組み</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 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 退職まで一貫し、労働内容、働き方等に応じて均衡ある処遇制度、能力開発制度を整備する。なお、60歳以降の労働条件は60歳以前の内容を引き継ぐことを基本として検討する。 ③ 選択できる働き方 60歳時点の労働内容、働き方で退職時まで働けることを原則とし、本人の希望により、意欲や能力に応じて労働内容、働き方の選択ができるようにする。 ④ 65歳から70歳までの就業確保について 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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>① 法定雇用率達成の取り組み 法定雇用率達成にむけ、障がいがあっても働きやすい職場環境整備に向けた方針の明確化と、具体的な採用計画の作成、その実績について確認を行う。 ② 合理的配慮の提供など就業環境の整備 労働条件や人事制度において、障がい者であることを理由にした差別的取り扱いに該当する規定がないか確認する。合理的配慮の提供が滞りなく実施されるよう事業主に求め、実施状況を確認する。 ③ 障がい者の定着と活躍にむけた取り組み 多様な障がい者と健常者が協力して能力を発揮できるよう、障がいの特性や職業能力、必要な配慮等を理解するための学習会を開催する。精神・発達障がい者の定着に向け、厚生労働省の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を活用する。 障害者職業生活相談者(障がい者5人以上の事業主は義務)を選任するとともに、障がい者からの要望に対応するための体制を確認し、障害者職業・生活支援センター等の外部機関との連携構築などの整備を求める。 社内にテレワーク制度がある場合は、障がい者についても制度が適用されるよう環境整備を行う</p>
<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>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み、に記載の通り</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>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み、に記載の通り</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・年10日の病欠有給休暇を制度化し、時間単位での取得を可能とする。また、本人もしくは家族の伝染病により出勤が望ましくないときに、必要な期間だけ取得できる有給の伝染病休暇を制度化する。 ・「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(厚生労働省)にもとづき、産業界との連携を含む総合的な取り組みを進める。</p>
<p>Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・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>○ 職場のジェンダー平等の推進</p> <p>① 男女間賃金格差の是正</p> <p>② 女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画の策定・達成</p> <p>③ 職場のジェンダー平等の推進</p> <p>○ 職場のハラスメント対策</p> <p>以下の7点を含めた、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業トップによる社内外へのメッセージの発信 ・会社の方針の明確化と社内周知 ・労働協約や就業規則など社内規定への明記 ・相談窓口や対応責任者の選任、外部専門機関との連携など相談体制の整備 ・ハラスメント事案対応のルール化と体制整備 ・従業員アンケートなどによるハラスメントの実態把握 ・ハラスメントの要因を解消する取り組みの推進 <p>○ 仕事と生活の両立支援の取り組み</p> <p>① 育児・介護との両立支援制度の整備・充実、離職防止</p> <p>② 母性保護の強化</p> <p>③ 次世代育成支援対策推進法にもとづく事業主行動計画の策定・達成</p> <p>④ ひとり親の処遇改善の取り組み</p>
<p>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>■労災付加給付改定</p>	<p>労働災害が発生した場合は、使用者責任を明確にするとともに、療養、障害にともなう不利益を補償し、療養中、療養後とも被災前の雇用・労働条件を維持、保障することを原則に対応する。加えて、被災労働者および遺族への十分な補償を確保するため、法定給付への上乗せ補償をすべての組合員に制度化する。労災付加給付の要求基準については、社会水準の上位の水準を踏まえ設定する。労災付加給付金額は、雇用形態による差を認めないことを基本とする。</p>
<p>■外国人労働者の就業環境の整備</p>	<p>① 規則・規定の点検と多言語化</p> <p>② 法令順守および企業の講ずべき措置に関する協議</p> <p>③ 多文化が共生する職場づくり</p>
<p>■CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み</p>	<p>① 人権デュー・ディリジェンスの体制整備の推進</p> <p>② 企業年金における社会的責任投資の推進</p> <p>③ GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進</p> <p>④ CSRの情報発信と労使協議の推進</p> <p>⑤ BCP(事業継続計画)の策定等を促進する取り組み</p>
<p>■安全で健康な職場づくり</p>	<p>① 法律を上回る安全衛生の取り組みの推進</p> <p>② 法改正への対応(化学物質による労働災害防止のための新たな規制について)</p> <p>③ 安全で健康な職場づくりの推進</p>

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	自治労
方針決定日	第163回中央委員会(2023年1月30~31日)
要求提出日	2023年2月7~15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	2023年3月16日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	世界的なインフレの進行で、日本においても大幅な賃金水準の改善が必要であることから、公務労働者の賃金についても人事院・人事委員会勧告通りの給与改定にとどまらない賃金改善を勝ち取っていく決意をもって春闘を展開する。 また、行き過ぎた市場主義による公共サービスの切り詰めや、専門職種等における慢性的な人員不足を背景として、業務量に見合わない人員配置が恒常化し、「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。 より多くの組合員の参画をめざすため、「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに組合員一人ひとりの声を集めて春闘要求にする取り組みを強化する。 その上で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。 ① 公務職場の賃金・労働条件改善 ・ 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 ・ 中途採用職員の処遇改善にむけた総点検 ② 2023春闘期に決着をめざす民間職場等の賃金・労働条件改善 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 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新採対策をはじめとする組織強化の取り組みを春闘と一体的に進める。
II. 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	①職場の課題をもとにした要求づくりと交渉 ・「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンとした組合員一人ひとりの声から要求をつくる取り組みの強化 ・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 ②新採組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採組織化のための取り組み強化(重点単組の指定など) ・正規・非正規を問わず同じ職場で働くすべての仲間の組織化にむけた「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
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	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取り組み
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	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
III-1. 賃金要求	
■ 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」	【自治体単組】 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
○「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」	【公共民間単組】 ①平均賃上げ要求16,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円以上+格差是正・歪み是正分2,000円以上) ②自治体最低賃金(月額169,800円以上、日給8,500円以上、時間額1,096円以上の協約化。ただし時給については1,150円以上をめざす。 【民間交通単組】 定期昇給相当分2%+引き上げ率3%をあわせて5%程度の引き上げ 【公営競技労働者】 ①定期昇給相当分2%+引き上げ率3%をあわせて5%程度の引き上げ ②2022人事院勧告の引き上げ分を基本賃金および一時金(勤労手当含む)の最低限の要求基準とする
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	【全国一般など地場中小民間労組】 ①平均賃上げ要求16,500円以上(賃金カーブ維持分4,500円+生活維持・向上分10,000円(4%)以上+格差および配分の歪み是正分2,000円以上) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ80円以上 ③最低賃金月額169,800円(国公行(一)1級17号)以上、日額8,500円以上、時給1,096円以上とすること。ただし、時給については最低1,180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>	<p>【会計年度任用職員】 ①自治労の自治体最低賃金、月給169,800円(国公行(一)1級17号)以上、日給8,500円(月額/20日)以上、時給1,096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 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>■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</p>	<p>男女間格差の実態把握と改善</p>
<p>■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>	<p>【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 【初任給】 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 ・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>	<p>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方向的な導入(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</p>

Ⅲ-2. 「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	<ul style="list-style-type: none"> 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欠員・減員、年休取得状況、テレワーク実施状況等の把握・分析による業務量や任務分担の見直し ⑧週休日の振替の適正化
■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・均衡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、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)
■人材育成と教育訓練の充実	
■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>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	労働時間管理の徹底
■障がい者雇用に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①法定雇用率を遵守した計画的な採用 ②合理的配慮の提供をはじめ働きやすい環境の整備 ③「障害者活躍推進計画」の作成にあたっての労働組合および障害労働者の参画と「障害者雇用推進者」および「障害者職業生活相談員」の全自治体での選任
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ①治療と仕事の両立にむけた休暇制度や勤務制度の導入 ②不妊治療に必要な日数の付与と制度の拡充、休暇を取得しやすい雰囲気醸成やプライベートへの配慮
Ⅲ-3. 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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(男女間格差の実態把握・改善、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)
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>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。</p> <p>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。</p>

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
I. 基本的な考え方	<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	
III-1. 賃金要求	
<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る</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」を参考に取る。</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"> 1. 「生産性の高い活動・働き方」の推進 <ul style="list-style-type: none"> < 営業職員関係 > <ul style="list-style-type: none"> ・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) < 内勤職員関係 > <ul style="list-style-type: none"> ・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) 2. 「生活時間の充実」に向けた取組みの推進 <ul style="list-style-type: none"> ・総労働時間の短縮(年次有給休暇取得日数の増加 等) ・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)
<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、各組合の主體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>■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、主體的・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"> ①教育・研修体制の充実 ②キャリア形成に向けた諸制度の整備 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

<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"> 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.定年延長および70歳までの就業機会確保に関する検討・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みとともに、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"> ・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>■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】 ー治療関連ー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私傷病休暇の整備・拡充 ・妊活(不妊治療)支援の充実 <p>【各種支援制度の周知・活用促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・面談・ニーズ調査等を通じた相談窓口の運営の改善 ・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 ・職場復帰支援体制の強化

<p>Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進</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り組み】 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り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"> 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 <ol 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】 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>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>【ダイバーシティ&インクルージョンに関する取組み】 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〉 -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"> ・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>-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。</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)

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	損保労連
方針決定日	2023年3月8日
要求提出日	2023年3月9日
回答指定期	2023年5月24日(予定)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	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。
II. 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	・Ⅲ-2.「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取り組み	・単組の発言力・交渉力の向上を図るべく、共闘の意義を確認したうえで、産別共通の考え方・理念のもと単組が主体的に要求する共闘態勢を構築 ・また、単組が確信を持って策定した要求に対し、経営が誠実に回答しない事態が生じた場合などに産別として単組を支援できる態勢の構築が必要との結論に至り、中央闘争委員会の設置を決定中央闘争委員会の設置
・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	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める
○「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」	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 ・昇給ルールの導入	前述の要求に包含
■ 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	前述の要求に包含
■ 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	前述の要求に包含
■ 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	前述の要求に包含

Ⅲ-2. 「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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
■人材育成と教育訓練の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・(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や、個々の活躍に向けた丁寧な対話などの効果的な支援を求めます。 ●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。
■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	Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・(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認めあい、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、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。
■障がい者雇用に関する取り組み	Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
■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	Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
■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	Ⅲ-1. 「月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」に包含。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・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、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。
Ⅲ-3. 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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認めあい、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や、個々の活躍に向けた丁寧な対話などの効果的な支援を求めます。 ・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、制度利用者を支える職場の負荷の軽減など、さらなる支援を求めます。
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"> ・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にこわえ、安定して業務遂行できる体制構築を求めます。

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	サービス・ツーリズム産業労働組合連合会
方針決定日	2023年1月20日
要求提出日	原則2月末日まで
回答指定期	集中交渉期間 2023年3月13日(月)～3月17日(金)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>○すべての労働者の雇用を守り、労働条件の向上に最大限に取り組み、そのうえで中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現を目指して、一時金もあわせた年収水準の回復、向上に取り組む。</p> <p>○すべての加盟組合が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。また、働くものに対する期待度、負荷が増していることを考慮し、1.0%に留まらず、それ以上の賃金改善に積極的に取り組む。</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、労働環境の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「2023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、その利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> <ol style="list-style-type: none"> ①正規労働者の実質的な賃金改善をはじめとした年収改善の取り組み ②契約社員・パートタイマー等の待遇改善と不合理な労働条件の是正 ③産業全体の賃金水準の底上げを目指した最低保障賃金の協定化 ④年間総実労働時間の短縮 ⑤両立支援・男女平等参画社会の実現 ⑥60歳以降の雇用の確保 	
II. 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され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、情報発信等をおこなう。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	○賃金制度がない加盟組合は業種ごとに定める1年・1歳の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。 ○1.0%にとどまらずに、これ以上の賃金改善を積極的におこなう。
○「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」	○中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現のため、賃金水準の向上に取り組む。 ○すべての加盟組合は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。また、1.0%にとどまらず、これ以上の取り組みも積極的におこなう。
○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	○産業別最低保障賃金の協定化(全従業員対象の最低保障賃金) 法定地域別最低賃金に10%を乗じた時間額で設定し、既に基準が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。 ○ポイント年齢別最低保障賃金の協定化(基幹従業員を対象に賃金の基本部分) 18歳、20歳、22歳、26歳、30歳、35歳の各ポイントにおける最低保障賃金を設定し、その協定化に取り組む。 ○契約社員・パートタイマー等の待遇改善 ①月例給労働者は、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2,300円に実質的な賃金改善分の1.0%分を加えた4,300円以上の賃金改善に取り組む。 ②時間給労働者は、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、34円以上の賃金改善をおこなう。
■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	○男女間賃金格差の公表が義務化されたことを受け、対象となっていない企業においても、男女間賃金格差の点検や是正をおこない、女性の職業生活における活躍の推進の定着などに取り組む。
■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	すべての加盟組合で取り組み趣旨を理解したうえで、産業別最低保障賃金およびポイント年齢別最低保障賃金の協定化を要求し、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	○年収水準の回復、向上を目指し、すべての加盟組合が中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、「指標」を活用し、主体的に取り組む。 ○「指標」を活用としない加盟組合の年間支給月数は4.0ヵ月相当とし、既に4.0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、固定支給分の年間協定化や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4.0ヵ月、到達目標5.5ヵ月以上とする。

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>○年間総実労働時間1800時間の実現にむけ、2022年8月からスタートした「第5期時短アクションプラン」に基づき、働き方を見直し、働きやすい環境の構築を目指して、総実労働時間短縮ならびに労働時間の適正化に取り組む。 ○人手不足による長時間労働が産業全体の課題となっており、人財の定着と安心して働き続けられる職場環境の構築を目指し、労使で課題の認識と共有をおこなう。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○雇用の確保にむけた取り組みとして、サービス連合「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」にのっとり対応をおこなう。</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>○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その是正に取り組む。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>○希望者全員が65歳まで就労可能となる制度に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、将来にわたる人財の確保の観点から、定年の年齢引き上げや継続雇用制度の延長にむけた協議をおこなう。</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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<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>	

Ⅲ-3. 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>○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対応」の達成にむけ、以下の重点項目に取り組む。 ①子の監護休暇および介護休暇の有給化 サービス連合は有給で対応することを統一対応で定めているが、無給となっている加盟組合も多く、年次有給休暇を優先的に利用していると想定されるため、看護休暇、介護休暇の利用を促進できる環境整備に取り組む。 ②改正育児・介護休業法への対応 改正育児・介護休業法への対応を適切におこなうとともに、男性の育児休業の取得促進にむけた協議をおこなう 男性の育児休業取得率の公表が義務化されることを受け、対象となっていない企業でも労使で現状を認識したうえで、育児・介護休業全般における課題について協議をおこなう。 ③加盟組合が策定した「男女平等参画計画」で定めた具体的な取り組み項目に重点的に取り組む。 ○労働施策総合推進法の施行により、すべての企業を対象にあらゆるハラスメントの防止措置等が義務化されたことを受け、改めてハラスメント防止の対応について点検活動をおこなう。</p>
--	---

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

- 組織拡大の取り組み
- 政策制度実現にむけた取り組み

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	全国農団労
方針決定日	2023年1月21日
要求提出日	第一次ゾーン3月1日～3日／第二次ゾーン3月6日～10日
回答指定期	第一次ゾーン3月13日～17日／第二次ゾーン3月20日～24日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
II. 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	
・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	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	① 産別内格差是正として到達水準、ミニマム水準を設定し、未達の単組については水準のクリアをめざす。 【到達水準:農団労平均賃金に3%を加えた賃金(括弧内は所定内賃金)】 30才225,000円(234,000円) 35才247,000円(261,000円) 40才278,000円(296,000円) 【ミニマム水準:全国農団労平均賃金(括弧内は所定内賃金)】 30才218,000円(227,000円) 35才240,000円(253,000円) 40才270,000円(287,000円) ② 全国農団労の到達水準をクリアしているところは連合が規模間格差是正として示している到達水準(所定内賃金)をめざす。 【到達水準(括弧内は全国農団労所定内賃金)】 30才 261,000円(227,000円)35才 290,000円(253,000円) 【ミニマム水準(括弧内は全国農団労所定内賃金)】 30才 242,750円(227,000円)35才 266,250円(253,000円) 定昇(相当分)プラス3%程度のベースアップ
○「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	
■ 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	高卒初任給に関しては、労働者が最低限の生活を営むために必要な賃金水準を連合が算出した「2022都道府県別リビングウェッジ」(別表)を下回らないものとする。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	⑥ 年間臨給を要求している単組については、年間4ヵ月以上の獲得をめざし、上回っている単組についてはベースアップ等を加味した一時金を要求する。

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>① 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、年次有給休暇の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時間外拒否戦術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 すべての臨時・パート等職員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、最高裁で不合理と判断されたものをチェックし、格差があるものがあれば是正をはかる。 ③ 雇い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はかる。 ④ 改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、再雇用者枠の確保とルール確立を求める。 ⑤ 臨時・パート等職員との対話行動を実施し、そうした職員が抱える問題点の改善を要求すると共に組織化をめざす。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>・2021年4月に施行された改正高年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に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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<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>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</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>①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。②2022年4月1日から順次改正施行された育児・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制度拡充を求める。</p>
<p>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>	

1. 農協革新① 通年的取り組みとしてこれまでの経過を踏まえた各事業改革などの農協革新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ながら赤字体質からの転換をはかり、経済事業改革を要求することで、信用・共済事業収益への依存経営からの脱却をはかる。
- 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て、各農協の課題克服に向けた事業改善による農協改革を実践する。
- ⑥ SDGs達成に向けて、各事業において具体的な取り組みを実践する。
2. 農業再建① 通年的取り組みとしてこれまでの経過を踏まえ農業再建要求の前進をはかる。
- ② 農協経営者に対して、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求するとともに、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 種苗法改正は海外流出の防止が目的だが、それを防ぐには海外での品種登録が不可欠である。登録品種について法改正により自家増殖が原則禁止となり、今後、農民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。自家増殖は農民の権利として認めるよう求めていく。
- ④ 食料自給率向上に向けた施策を労使で確認し、労使が一体となって取り組みをすすめるよう求める。また、その軸となる小規模農家や家族農業の振興をはかるためにも所得補償制度などの導入を働きかけるよう要請する。
- ⑤ 安全・安心及び環境に配慮した農業生産と地域自給率の向上、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。
- ⑥ 新自由主義的な多国間・二国間でのグローバル経済連携協定反対に関しては、農業・食料問題に限定せず幅広い共闘を追求する。
- 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、農産物の販路の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フードドライブの取り組みを通して運動の拡充を行う。
- ⑨ 肥料・農業等の生産資材価格高騰に対する対策を、労使共通の課題として位置づけながら国や県、市町村に対して支援策を求める
- ⑩ みどりの食料システム法の施行に伴い、今後の農協における有機農業及びAI・デジ

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	全国労働金庫労働組合連合会
方針決定日	2023年1月25日
要求提出日	2023年2月27日
回答指定期	2023年3月23日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>全労金2023春季生活闘争の基本スタンスは、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、「組合員とその家族の生命と健康を守る」取り組みを優先的に進めることを前提に、①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、及び、社会的波及を意識した運動に取り組む、②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、「人への投資」の実現に取り組む、③労金業態で取り組む「組織風土改革」実現に向けた取り組みを通じて、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労働金庫事業の健全な発展に向け、労使共通認識のもと、2023年度の事業がスタートできるよう取り組む、の4点を掲げます。</p> <p>そのうえで、連合2023春季生活闘争方針を踏まえ、全単組が必ず要求する「統一要求課題」に、i 最低賃金、ii 基本賃金の改善(正職員・嘱託等職員)、iii 年間一時金、に取り組むこととしています。</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	全労金は、全組合員を対象とした「賃金実態調査」を継続して実施することとしています。
(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」	「到達水準」「目標水準」の提示までには至らないが、単組が要求内容を検討するにあたっての参考として、過去3か年の全数調査の平均から、ポイント年齢(22、25、30、35、40歳)における水準の目安(第1十分位、第1四分位、中位数、第3四分位、第9十分位、平均)を示すこととしています。
○「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」	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、連合方針や各種指標等に基づく引き上げ率、等を勘案し、単組で判断します。
○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	○全労金は、連合方針にある「誰でも時間額1,150円」を当面の目標に掲げ、労金業態で働くすべての労働者の「底上げ・底支え」、並びに、労働者全体に波及する春季生活闘争への役割発揮に向けて、最低賃金の引き上げに取り組めます。なお、具体的な引き上げ額については、現行協定上、単金単組により協定額が異なることや、地域水準にも違いがあることを踏まえ、2022年度地域別最低賃金の平均引き上げ幅と嘱託等職員に係る定期昇給見合い分の全国平均との差額から、「時間額20円以上」を目安とします。 ○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」「地域別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。
■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	○全労金2022春季生活闘争の「統一取り組み」において、各単組で「男女間賃金格差」の分析を実施した。2023春季生活闘争では、洗い出した課題に関する対応は、各要求課題、または、通期の取り組みの中で展開することとします。 ○「単組独自要求課題」として、休職期間中の評価において無評価期間が発生していることにより、男女間賃金格差が生じていると考えられる場合は、男性を含めた今後の育児休職取得の阻害要因となりかねないことから、課題認識を金庫・事業体に伝え、解消に向けた取り組みを展開します。
■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	○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。 ○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。

(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>○誰もが安全に安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2023年度時間外・休日労働協定の締結にあたっては、2022年度労働実態を踏まえ、全労金が統一指針を取りまとめます。 ○全労金2023年度時間外・休日労働協定方針として、具体的には、i 年間総労働時間の締結、ii 年休取得10日以上の設定、iii 特別条項の対象業務の整理、に取り組むこととします。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○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めます。 ○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、雇い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、有期雇用を自ら選択している労働者が、無期雇用を選択するための要因の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、労金業態に働くすべての労働者が安全に安心して働き続けることができる環境を整備する観点から、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ことを求めます。</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>○再雇用職員への要求に関しては、この間の制度協議に関して単組ごとに経過が異なることから、2023春季生活闘争に必要な観点を踏まえたうえで、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、のうち1項目以上に取り組むこととします。 《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、中央労使協議を進めます。</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>○嘱託等職員に対する退職金制度については、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえ、単組が必要と判断する場合は、年間付与ポイントの改善に取り組めます。 ○短時間勤務で働く嘱託等職員、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>《単組独自要求課題》 ①性的指向、及び、性自認に対する差別禁止 金庫・事業体に対し、あらゆるハラスメントの根絶や差別禁止に向け、SOGIへの理解を深める職員研修や啓発活動の充実を求めます。また、アウトティングの防止やプライバシーの保護に取り組めます。 ②ドメスティック・バイオレンス(DV)被害への取り組み ILO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、職員教育の充実とあわせて、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。 ③改正「育児・介護休業法」に関わる取り組み 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に労働組合として積極的に関わり、男性を含めた育児休職の取得に繋がる取り組みを通じて、「くるみん」等の認定をめざします。また、「くるみん」取得後は、次世代育成支援行動計画で掲げた取り組みが継続的に実施されるよう運用課題の洗い出しも含めた対応を進めます。加えて、「配偶者出産休暇」の完全取得に向けた積極的な対応を求めます。 《産別の取り組み》 ○改正「育児・介護休業法」の施行を踏まえ、「育児に伴う所定労働時間の短縮措置」「子の看護休暇」の適用範囲の拡大に関する協議を進めます。 ○2023年4月から施行される「育児休職取得状況の公表」、及び、2022年7月に施行された改正女性活躍推進法に基づく「男女間賃金格差の公表」等、法改正による義務化への対応についても協議を進めます。 ○誰もが働き続けることができる環境整備として「不妊治療と仕事の両立支援」「治療と仕事の両立支援」に関するガイドラインを踏まえた「諸休暇に関する協定」「私傷病欠勤・休職制度」の改定に向け、協議を進めます。</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

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	労済労連
方針決定日	2023年1月24日
要求提出日	3月1日(水)～9日(木)予定
回答指定期	3月27日(月)～31(金)予定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
II. 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	
・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	春季生活闘争期間における処遇改善などの多くの取り組みとともに、その両輪の取り組みとして嘱託・パート等職員・社員の仲間づくりをすすめる
III-1.賃金要求	
■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」	30歳勤続8年・配偶者+子・借家:329,737円 35歳勤続13年・配偶者+子・持家:374,664円
○「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」	要求を行う際は、連合方針における3%程度という水準の設定趣旨なども意識したうえで、具体的な水準・手法は各単組で判断する
○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	各単組が締結する企業内最低賃金協定の水準が時給1,150円以上となるよう、全単組が必ず取り組む。具体的な要求水準は、各単組が現行協定等の水準をふまえて検討する
■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	男女の賃金の差異に関して労使間で必要なやり取りを行う
■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	

Ⅲ-2. 「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	「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』」や、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実施する
■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	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. 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 	育児・介護休業法の改正をふまえて、既に施行された内容に対する運用状況も含め各単組の労使間でやり取りする
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	