

2023春季生活闘争および通年(2022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(2023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」の見直し／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		
①36協定の点検や見直し		
2024年の時間外上限規制に向けて、職場の実態にあった締結時間の引き下げを支部で協議する。	継続協議	継続協議
時間外労働が協定内となるよう人員配置を見直し、特別条項も年間最大480時間、月80時間までとする。	要求通りとする。	妥結
働き方改革関連法などの法令遵守を徹底したうえで、働き方と休み方(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)の充実と向上を目指し労使委員会で協議をはかること。	働き方改革関連法を勘案した年次有給休暇の取得促進、労働時間管理などに関する労使委員会のさらなる充実については、これまで以上の取り組みを進めるために、労使一体となり対策についての協議を今後も継続する。	継続協議
36協定特別条項時間削減	一部地区年間480時間→460時間、月間75時間→70時間	妥結
年間総労働時間協定は、営業日数の変動にあわせた時間数以下で締結する。	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春季生活闘争に関連して、協定の協議は春季生活闘争の妥結後まで留保して対応した。締結した協定内容は、左記に沿った内容となっている。	妥結
特別条項の対象業務を削減する。	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春季生活闘争に関連して、協定の協議は春季生活闘争の妥結後まで留保して対応した。締結した協定内容は、左記に沿った内容となっている。	前進あり
改正労基法にもとづく36協定をふまえ、超過勤務縮減のための体制の確立と、実行ある超過勤務縮減対策の実施	特定の部署や職員に長時間にわたる超過勤務が常態化することのないよう、業務配分の調整などに努める。	交渉中
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。	確認済
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、2022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		
月度、年間、休日労働の割増率の改定を要求	時間外労働が月60時間を超えた場合の割増率を75%に	妥結
超勤単価の引き上げ	割増賃金の1時間当りの単価の改訂(135/100→136/100)	妥結
時間外・休日割増率引き上げ	60H超30%⇒50%(2組合)、深夜25%⇒30%(1組合)	妥結
超過勤務手当の支給割合を引き上げること	他社の動向を注視し適切に対応	交渉中
深夜業手当の割増率引き上げについて	改定内容(割増率):算定基礎額×0.30×深夜労働時間数	回答あり
1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率については、他社の実態をふまえた引上げを行うこと。	諸手当については、他社の状況、実態などをふまえ、必要となる検討を行ってまいりたい。	継続審議
③年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		
有給休暇取得促進およびワークライフバランス改善のため、7連続休暇取得率の向上を要求	全員の年2回の7連続休暇取得に向け取り組む。	前進あり
年次有給休暇計画取得を、現在の6日から付与日数の半分の日数に拡大することを要求	要求通り	妥結
時間単位年休の対象範囲の拡大および条件の改善	フレックスタイム制度非対象者へも拡大する。 半日年休との併用時、休憩時間に接続する1時間についても使用可能とする。	妥結
新入社員、中途採用社員に対する年次有給休暇の初年度付与日数の拡大	要求の通り	妥結
有給休暇の取得について、バックアップ体制を構築し、取得促進をはかることを要求	バックアップ体制を作成・共有し、その後にアンケートを実施して足りない部分を委員会で話し合い、実施する。	妥結
半日年休取得上限の撤廃	半日年休の上限取得回数の撤廃を要求し、要求通りの回答	妥結
年次有給休暇の新規付与日数増加ならびに取得推進策の要求	年次有給休暇の新規付与日数増加を行う。 年次有給休暇の取得推進策として、以下の取り組みを行う。 (1)事業所(本社を除く)単位の一斉年休について、設定上限日数を3日から5日に変更する。 (2)労使懇談会の中で、年休取得にかかる職場環境などの課題の有無を確認する。課題が確認された場合には、労使で協議をして改善策を検討し、対策を講じる。 (3)評価シートで設定した3日間の年休取得予定日について、lon1の場を活用して上司部下間で取得状況を確認することを促す。	妥結
有給休暇日数の改善(26日)	20日を21日に改善	妥結・継続協議
年休取得促進	年8日取得に向け環境整備	妥結
年休取得促進	年休取得日の賃金計算方法の見直し	妥結
年次有給休暇の取得促進の観点から、半日・時間単位利用の制度拡充	半日年休の利用制限の上限撤廃 時間単位年休の上限2日(8時間)⇒5日(40時間)	妥結
年次有給休暇の連続取得の規則化	年次有給休暇の連続3日間取得を規則化する。	妥結
時間単位年休制度の導入	労使で議論し結論を出していくことで合意	継続協議
計画有給休暇 年6日	要求通り	妥結
積立有給休暇制度の改定	3年間の繰越の時効撤廃	妥結
時間単位有給取得制度の導入	要求通り	妥結
有給休暇を取りやすくしてほしい	注力して取り組み、理由確認しないなど対応に配慮	妥結
年間総労働時間協定の算出にあたっては、年休取得10日以上の設定をめざして締結する。	組織全体の働きやすい職場環境づくりの取り組みとして、労働対策活動の観点から取り組みを展開し、全単組で対応した。	前進あり
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。	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
・より有給休暇を取得しやすい職場環境の構築。 ・特にゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始などの長期休暇を当たり前のように取得できる職場風土と業務体制の構築。	別途、労使協議会・専門委員会で優先事項から協議していく。	継続協議
有給休暇の完全取得をめざし、執行部に対し、各部署の取得率を四半期ごとに開示することを要求する。	継続して可能な範囲でデータを開示することとする。	回答あり
・季節休暇日数を4日に拡充 ・年次有給休暇を20日取得できる環境を中期的にめざす	・季節休暇を1日増加し4日とする。 ・年次有給休暇を20日取得できる環境を中期的にめざしていく。	前進あり
年間休日の完全取得および有給休暇付与日数の完全取得を推進できるよう努力すること。また新たな社内規定を設け、最低10日の取得を義務とし管理職目標に加えることで促進をはかる。	特段の社内規程の変更は行わないが年次有給休暇取得を促進する。	前進あり
保存有給休暇制度の見直し(年次有給休暇が失効した1年分⇒40日)	継続協議	継続協議
2時間単位有給休暇制度の新設	継続協議	継続協議
半日有給休暇の取得回数上限撤廃	要求通り	妥結
年5日の年次有給休暇の確実な取得の確認を行う。	計画的な年次有給休暇の取得に向けた取組を行い、全職員が年5日の取得していることを確認。	確認済
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規制(11時間)の導入を要求する	2022年度の状況をふまえ、2023年度は勤務間インターバルを1時間延長して、10時間で締結する。	妥結
インターバル制度の導入	就業規則に記載はないものの、すでに9時間の勤務間インターバル制度と同様の運用をしており、今後も継続する。	妥結
勤務インターバルについて	深夜時間帯におよぶ24時間交替制勤務での心身への負担を鑑み、適切な休息時間を確保する観点から、生産体制への影響や変則勤務部門における勤務管理体制をふまえつつ、以下の項目について、2023年度中に現協定の整理および必要に応じた見直しを検討していく。 ①単休時の勤務間インターバル ②イレギュラーなどによる特別条項適用後の勤務の取り扱い ③勤務インターバル手当の支給基準	前進あり
⑤事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み		
時間外労働60時間超割増、働き方改革関連法、改正改善基準告示により、時間外労働が削減される中で、賃金低下とならない措置	アプリの導入などの施策に加え、需要変化に応じた勤務割などを検討	妥結
(1) ワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること。 (2) 超過勤務縮減に向け、使用者の責務として取り組み状況を把握し必要な措置を講じるとともに、真に実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実行すること。	超過勤務縮減のため、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化やテレワークで完結できる業務フローの構築、マネジメント改革のための取組など、各種の取組を行っている。 また、勤務時間の状況の客観的把握については、地方支分部局などでも業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な客観把握を計画的に導入することとしている。今後とも、超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。	継続審議
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など、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・帳票類のあり方などを見直しによる業務の効率化・合理化を進める。 ・管理職が職員とのコミュニケーションを図り、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
⑥労働安全委員会の設置など労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み		
制服のスラックスの見直し	年内に実施する。	妥結
業務用ネクタイの支給	通年ノーネクタイでの勤務を認める。	妥結
営業所内の除雪体制の改善	除雪車の購入を検討	継続協議
被服費として月額1500円の支給	現物を支給(支給する内容は継続協議)	継続協議
クールビズへの対応(ノーネクタイ化とワイシャツ支給)	今年からクールビズを採用。シャツ2枚支給	妥結
制服改善	制服を動きやすい素材に変更し、全社員に貸与する。	妥結
福利厚生拡充	営業所に社員が使用できるWi-Fiの設置	妥結
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		
総労働時間の短縮と生活時間の充実	業務効率化の推進 勤務間インターバル制度の導入 管理職に対する残業時間改善に向けた指導の実施 所属事情に応じた休暇取得日の設定 所属内における休暇取得予定の共有化推進	妥結
所定内労働時間の短縮	23時間短縮(2,012→1989)	妥結
年末最終日の4時間削減	労使で議論し結論を出していくことで合意	継続協議
年間労働時間2時間削減	2024年から1916時間に変更する。	妥結
休日出勤を含む超過勤務時間を45時間以内/月に収まるよう改善を求める	必要な対応策を検討する。	妥結
年間総労働時間の固定化	前向きに検討する。	継続協議
長時間労働の是正 一部の従業員に業務が集中しないよう業務量の棚卸しや人員体制の見直し	健康上リスクの高い長時間労働者の労働時間削減活動実施を事業部に要請	妥結
利益目標達成時、年間休日1日増 2023年度 121日⇒122日、2024年度 123日	2023年度1日増121日⇒122日 2024年度については、利益目標達成で123日とする	妥結
休日出勤における振替休日・代休・休日出動手当の運用ガイドライン策定に向けた労委協議会(継続)	運用ガイド明文化	妥結
年間休日1日増	2024年度より、年間休日1日増122日⇒123日(8:00時短)	妥結
1日の就業時間 7時間55分 → 8時間 年間休日 3日増 119日⇒122日	要求通り	妥結
1日の労働時間を10分延長して休日数を118日から123日に	要求通り(来期開始をめざし協議)	妥結
脳ドックへの補助	一定割合を補助	妥結
健康診断時の検査項目追加(2022秋闘で要求)	腫瘍マーカー(前立腺・大腸・胃・肺・卵巣がん、子宮内膜症)などの検査項目を追加する(2023春闘で回答、妥結)	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
人間ドック費用の半額補助	人間ドック受診時に1万円の補助金支給	妥結
コロナ禍で実施したリフレッシュ休暇制度の延長	取得条件を変更した上で2024年3月末まで1年延長	妥結
年間休日の増加	年間休日を88日から105日に増やす	妥結
夏季特別休暇の付与を3日以上とし、夏季に休暇が取りやすい環境づくりをすること。	業務過多の課題について労使で状況を共有し、業務削減に向けた施策を議論した。	前進あり
年末休の増日	継続協議	継続協議
リフレッシュ休暇の対象拡充(勤続10年を経た社員に特休3日)	リフレッシュ休暇の対象拡充(勤続10年を経た社員に奨励金3万円。また希望者は連続して有休3日を取得することができる)	妥結
総労働時間の短縮化(休憩時間の延長or土曜出勤の削減)	継続協議	継続協議
リフレッシュ休暇に勤続10年を追加	要求通り	妥結
新型コロナウイルス感染症、大規模な自然災害への対応などもふまえた適切な人員を確保すること。	これまでテレワークや時差通勤の活用により、感染拡大防止に向けた取組を依頼してきたところ。テレワークや時差通勤の活用などは「柔軟な働き方」の観点からも引き続き重要であり、関係機関と連携しながら、適切に対応してまいりたい。	継続審議
業務の簡素・効率化、役割分担や要員配置の見直し、時間外労働における事前命令の徹底、厳格な勤務時間管理体制を確立するなど、実効ある時間外労働の縮減策を講じること。	時間外労働の事前命令の徹底をはじめ、日常の業務管理を通じた確な指示・指導の実施により、不要不急な時間外労働の防止や、やむを得ず命ずる場合でも必要最小限にとどめるよう努めてきた。	継続協議
協定の内容に沿っているにも関わらず、実際の時間通りに申請できないのは不当であり、今後は実態に即した超勤時間の申請を認めること	組合からの申し入れを受け、実態を精査するとともに、運用に齟齬があれば正すこととする。	前進あり

(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

フレックス社員店長の正社員登用を要求	フレックス社員店長の登用で合意。	妥結
嘱託の社員登用について条件の緩和を要求する。	嘱託の社員登用について50歳以下かつ勤続年数3年以上に条件の緩和をする。	妥結
正社員化への取り組み	無期労働契約への転換後は正社員とする制度を求める。	各労使で交渉
正社員となる条件としての年齢制限の撤廃	正社員登用制限年齢を撤廃し、採用時56歳以上で来年度初59歳以下のシニアスタッフ社員にも摘要する。	妥結
正社員登用に関する規定の作成	社員登用については、対象者に対して登用試験の案内を実施する。	妥結
正社員と大きく変わらない働き方にある月給制契約社員および時給制契約社員(フルタイム勤務)で正社員として働くことを希望する者を正社員に登用すること。	経営状況をふまえ、事業の持続性を確保するため、新規採用・正社員登用・コース転換などを適切に実施していく、との考えを示させた。	妥結
パートナー職員および賃金職員の労働条件の設定に際しては、事前に労働組合と協議すること。また、当該職種の現行賃金および必要な諸手当などの労働条件など、さらなる待遇改善を検討すること。加えて、パートナー職員の人材確保や志気向上をはかるため、正規職員化などについて検討すること	社会情勢や財源の制約などをふまえながら、労働条件などの見直しが必要なものについては引き続き検討してまいりたい。	引き続き要求

②無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇い止め防止と当該労働者への周知徹底

雇用期間が3年超の嘱託等職員に対し、無期雇用への転換権を付与	春季生活闘争の要求課題として要求を掲げ、1単組で実現した。	妥結
改正労働契約法の趣旨をふまえ無期労働契約に転換すること。また、無期転換申込権を行使していない契約職員が希望する場合は、継続雇用とすること。	法の趣旨をふまえ、申込みのあった者については、平成31年4月より随時無期雇用に転換してきている。また、無期転換申込権を行使していない職員の継続雇用については適切に対応する。	継続協議

(3)職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

①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

傷病積立有給休暇のパートタイマー適用を要求する	要求どおりとする。初年度は積立上限を10日とし、最大20日間積立てられる制度とする。	妥結
エリア限定社員の退職金導入を要求	ポイント制退職金制度を導入し、年間40ポイント付与することを合意	妥結
全従業員に対し育児手当(扶養している戸籍上の実子)を社員同様に適用するよう要求	社会保険加入者で社員同様に子を扶養している者に支給することを合意	妥結
人間ドックの受診対象者拡大	受診対象拡大に向けて検討していく。	前進あり
配偶者出産休暇の取り扱いを全雇用区分同一とすることを要求	全雇用区分で特別休暇(有給)とする。	妥結
嘱託・再雇用者の永年勤続表彰規程の見直し	正社員の半額→正社員と同様の扱いとする。	妥結
パート・有期・派遣労働者の処遇改善	厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し基本給・一時金などの処遇について正社員と適切か点検に努め、不合理となる相違が生じないよう取り組む。	一部組合で合意
育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度の取り組み	無期契約嘱託社員・無期契約パートタイマーを対象とした育児介護関連制度が正社員と概ね同等の内容に拡充された。	妥結
正社員とエキスパート社員の社員の賃金格差改善(年収ベースでの格差改善)	労使協議会設置	妥結
全従業員対象の企業内最低賃金を地賃または産別最賃から一律増額(一律50円増)	要求通り	妥結
<非正規>平均3.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<非正規>時給50円増	要求通り	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	時給の改定実施(定期改定に加え平均5.0%の改定)	妥結
<契約社員>時給:平均30円増	時給の改定実施(定期改定に加え平均5.0%の改定)	妥結
すべての働くものの立場に立った「働き方」の見直しについての協議	協議を行う	妥結
<エキスパート・有期・再雇用>基本給の3%賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート・再雇用>1.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート・契約>4.0%相当の昇給	平均5.0%の賃金改善	妥結
<再雇用>3.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート>賃上げ:定期昇給分+3%	平均5.0%の賃上げ	妥結
<契約社員・パート>組合員と同様の引き上げ	賃金改定実施	妥結
<パート>地域最賃+20%を下限とする	地域最賃+20%を下回る者は+5%を上乗せする。	妥結
<契約社員>現行単価に4%相当(70円)を上乗せ	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
「働き方検討委員会」を設置し、雇用形態にかかわらず正社員と同一の賃金の実現	「同一労働・同一賃金」を実現するため、「働き方検討委員会」を設置し協議する。	妥結
有期雇用労働者に対する私傷病欠勤・休職制度について、正職員と同一制度の適用を実現	春季生活闘争の要求課題として要求を掲げ、1単組で実現した。	妥結
退職金制度の改善	春季生活闘争の要求課題として積立額の引き上げなどを要求し、2単組で改善が実現した。	妥結
常勤職員との均等待遇の原則に基づき待遇改善をはかること(休暇制度の有給化含む)	同一労働・同一賃金や常勤職員との均衡を確保する観点から、引き続き必要な検討を行う。	交渉中
契約社員の連続特別休暇付与日数を5日間とする。	要求通りとする。	妥結
嘱託・契約社員の賃金引上げ	基本給3,000円引き上げ(1単組)、時給30円引き上げ(1単組)、現行通り(3単組)	妥結
短時間労働者への手当、休暇などの改善	進捗なし	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
(4)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に関する取り組み		
65歳への定年延長を要求	現行60歳から65歳へ定年延長を合意(5組合)	妥結
定年年齢を60歳から65歳に引上げる。退職金は60歳時点での金額を下回らないことを前提に、退職時までの制度を設計する。65歳以降は契約社員またはパートナー社員として、70歳まで雇用上限を延長する。さらにはシニアパートナー社員(週20時間、半年契約)として、75歳までの雇用を確保する。	要求どおり妥結	妥結
65歳定年制度の導入	定年年齢を65歳とする。	妥結
賃金改善成果の再雇用者への反映	再雇用者へも組合員に準じて賃金改善を行う。	妥結
高年齢者の働き方を今後に向けて会社と協議	65歳から70歳までの雇用制度を設けた。本制度の運用を通じて引き続き検討をしていく。	妥結
65歳までの定年年長の確立と労働諸条件の改善	すべての組合で65歳までの定年延長にむけて春闘交渉時を中心に推進に取り組む。	一部組合で合意
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	各労使で交渉
65歳までの定年年長の確立と労働諸条件の改善	正規社員との不合理な処遇格差とならないよう取り組む。	一部組合で合意
定年退職年齢を65歳に引き上げ	社員の定年延長については考えていないが、シニアスタッフの上限年齢については70歳に達する日の属する月の末日まで延長する。	継続協議
昇給対象者の拡大	50歳→65歳	妥結
退職金の拡充	60歳以降も65歳まで積み増し	妥結
定年の年齢引き上げについて協議を開始すること	定年の年齢引き上げについては労働条件面の整備も含め、労使にて協議を行う。	妥結
シニア社員の嘱託給下限額の引上げ	シニア社員(月給型)について、2023年度の契約更新時に、一律2,000円の特別昇給を実施する。	妥結
60歳以降の高齢者再雇用制度の充実をはかるため、労使委員会で協議すること。	協議を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。	継続協議
55歳一時定年制の撤廃、65歳までの定年延長	交渉中	交渉中
定年退職者再雇用制度の一部改訂	シニア社員1年目の賃金算式の改定	妥結
定年の延長	60歳定年を65歳に延長し、かつ65歳まで定昇継続。70歳までの雇用延長。	妥結
定年の延長	63歳定年を65歳に延長し、70歳までの継続雇用	妥結
(経営提案で)65歳定年延長について	定年期間延長について、給与水準80%→100%に改善、再雇用期間63→65歳に改善。	妥結
定年再雇用嘱託職員に対する年間一時金の制度化	春季生活闘争の要求課題として要求を掲げ、1単組で制度化を実現し、1単組で慰労金が支給されることとなった。	妥結
段階的定年引上げについて、着実かつ確実な早期実施をはかること	定年の段階的引上げについては、令和5年4月から施行予定役職定年職員やこれ以外の職員の職務については令和5年度中に具体化をはかる。	交渉中
60歳以降の処遇のあり方や70歳までの就業機会確保に関し、今後の方向性について協議・意見交換を求める。	春闘期間に限らず、労使間で協議・意見交換を行っていくこととする。	妥結
契約社員・シニア社員・嘱託社員・専任契約社員の時間給を45円引き上げること。	契約社員・シニア社員・嘱託社員・専任契約社員の時間給を、一律35円引き上げることとする。	回答あり
シニアパートナー社員の雇用延長を含む働き方の向上に向けて、労使対話の場を年間で設定すること。	シニアパートナーに限定する事なく、全従業員の働き方の向上に向けて課題を整理し、労使対話の場を適宜設定する。	前進あり
人員確保、採用難の昨今、スキルの高いベテラン社員定年退職者の処遇に注目が集まっており、定年退職者後の処遇によっては、退職や早期の転職につながる恐れもある。早期の本人意向確認もふまえ、同一労働同一賃金の観点からも、定年退職後の再雇用の際には定年退職前と同等の業務に従事する場合は同等の賃金で、職務、担務変更においても相応の賃金面も含む労働条件にて雇用することを要求する。	本人の意向をふまえた上、会社の決定にもとづき、同一労働である限り、同一賃金での雇用を就業規則にのっとった上で継続していく。	前進あり
定年延長引き上げについて協議すること。	今後、労使連絡会にて協議する。	継続協議
定年の段階的引上げが完成するまでの間、事務・事業の円滑な遂行を実現し、組織の活力を維持・向上させるため、以下の施策を講ずること。 (1)再任用希望者について、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を実現すること。 (2)毎年度において着実な新規採用を実現するとともに、必要な定員を確保すること。	定年の段階的な引上げ期間中に、定年退職者が再任用を希望する場合には、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとしている。 また、定年引上げ期間中においては、令和6年度から2年に1度、定年退職者が発生しないことによる新規採用への影響を緩和するための措置を行うこととする。	継続審議
契約職員の定年年齢引き上げ	今後検討する	前進あり
60歳以降の就労、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用、65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供、職場環境の整備	定年を65歳まで段階的に引上げ。本人の希望を調査のうえ60歳到達年度に「専門職ステージ(役職定年)」あるいは退職後「定年前再雇用短時間勤務」の選択が可能。専門職ステージ」は一定の条件によりライン職を継続する特例措置を設ける。また、60歳以降の給与の7割支給(昇級無)。「定年前再雇用短時間勤務」は定年後再雇用制度(非常勤)と同様	妥結
65歳までの定年年齢引上げ	当面の間、61歳までの定年年齢引上げ合意	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
75歳までの雇用確保を要求	70歳超まで雇用延長を実施することを確認	妥結
(5)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の取り組み		
在宅勤務制度構築(現行新型コロナ暫定取り扱い→恒久制度化)	在宅勤務の恒久制度化をはかることとし、具体的内容と実施時期については別途協議する。	継続協議
生活様式などの変化に対応した働き方の実現	テレワーク手当の新設	妥結
職場実態をふまえた在宅勤務の制度導入を要求する。	導入に向け検討する。準備が整い次第、組合へ提案する。	前進あり
在宅勤務場所について、介護対象親族の居住住居を追加する	要求の通り	妥結
在宅勤務制度の緩和	利用限度:1週間のうち3日、1か月で10日を上限とする。 勤務場所:原則、自宅とするが、親族居住の場所も可とする。 ただし、親族居住の場所です在宅勤務する場合は、事前申請時に勤務場所を理由欄に入力し、上長の承認を得ていなくてはならない。	妥結
テレワークの規則化	テレワーク時の残業などを明確化した。	妥結
在宅勤務制度の取扱いについて協議を継続	2023年4月に制度を導入	妥結
事業本部やオフィスの垣根なく働けるような職場環境の構築を求める。	新しいクラウド環境を導入し、各オフィス間でのファイル共有を計画していく。	妥結
テレワーク環境の整備を早急に行うこと	在宅勤務・テレワークについては、在宅勤務規定などにもとづき取り組むとともに、個々の職員の環境や勤務形態をふまえ、職員に自己負担を強いることのないよう引き続き検討	交渉中
フレックス勤務、リモートワーク勤務に関する労働環境の構築を行うこと。	・フレックス勤務について:多様な働き方を実現し、育児・介護をはじめとした様々なライフイベントと仕事の両立を支援するため、2024年度の導入を目途に具体的な検討を開始する。 ・リモートワークについて:生産性の向上に資する制度の拡充に向け、引き続き検討を進める。	前進あり
リモートワーク制度における勤務場所について、通勤圏外も可能とすること。	社員の働き方改革の一環として、リモートワークの実施状況の点検と運用見直しを行う中で、実施可否について継続検討していく。	継続検討
試行中の在宅勤務制度およびテレワークの協議を行う。 在宅勤務に必要な環境整備費用や通信費などの補助を求める。	・在宅勤務およびテレワークの試行の継続 ・環境整備費用や通信費などの補助については、他社の動向をふまえ検討する。	継続協議
多様で持続可能な働き方実現の推進(在宅勤務制度の見直し)	新型コロナウイルス感染症法上の位置づけが、本年5月8日に5類に移行されることから、在宅勤務における新型コロナ特別措置も終了することとし、今後本部におけるテレワークは月7日を上限とする。 なお、新しい働き方での在宅勤務・テレワーク環境のあり方については、社会一般の状況をふまえつつ、引き続き検討していくこととしたい。	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てテレワーク規程の制定	妥結
(6)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に向けた取り組み		
人材育成強化に向けた取り組みを要求	人材育成強化に向け労使専門委員会を設置することとした。	前進あり
教育制度の再整備、Eラーニングの活用、集合教育の実施を要求	マニュアル・Eラーニングコンテンツの整備、階層教育の実施を行うこととした。	前進あり
能力開発・キャリア形成に向けた体制の充実	自己啓発関連諸制度の拡充(制度適用対象層の拡大など)	妥結
観光研修、接遇研修、救急車対応研修の実施	入社3年目までの社員に対する定期的な接遇研修、実務研修、救急車対応研修の実施	妥結
各種制度・施策について、実効性高く、より使いやすい内容へと見直すこと。	自己啓発休職は、修学に限り2年間まで期間を延長する。	妥結
若手をはじめとする従業員一人ひとりが納得感を持ってモチベーション高く業務に従事できるように、考課制度を改善すること。	組合の課題意識に対して経営が理解を示し、要求項目の一部は受け入れられた。	前進あり
経営幹部候補生の養成を目的としたキャリアアッププログラムを導入すること。	次世代の管理職を養成していきたいという方向性は組合側と一致。今後、研修など順次展開予定。労使一体となって検討していきたい。	妥結
新規採用者、新任ポスト配置などにかかる具体的な対応をはかること	新規採用研修、熟練者による技術指導などを活用し業務の円滑な推進と人材育成に努めていく。 新任ポストの配置時は周囲の者がサポートするよう努める。	交渉中
【キャリアプラン(人事)の見直しについて】 ①評価制度の見直しと人事評価シートの電子化への取組を検討。 ②各個人の性格や生活、職種に合わせキャリアプランの構築を検討。 ③個々の能力向上のため社内外教育制度のさらなる充実化。 ④職場の活性化と社員自身のキャリアアップにつながる職場への配置。	別途、労使協議会・専門委員会で優先事項から協議していく。	継続協議
新入社員が孤立することがないよう教育環境の改善を要求する。	適正部署に人員を投入することで対応が可能な環境構築をめざすとともに、OJTについては人材育成という観点から、人材育成計画に盛り込むことなどを検討する。	継続検討
【人材交流制度の構築】 ①他職場との人材交流制度の再開を要求する。 ②海外職場での研修制度を要求する。	他職場の運用状況を見極め、実施時期を検討する。	継続検討
働く者の職業人生の長期化が進むため、グループ内の人財活用の観点から、個々の体力やライフプランなどにあわせ、様々な業務から、体力にあわせた業務を選択できるよう、職業訓練や研修を検討すること。	多様な人材が活躍できる組織作りに積極的に取り組むことは重要であり、グループとして議論していく必要がある。中高年層において、健康を維持し、さらに意欲を高めて活躍し続けるためのコミュニケーションの充実や支援策を講じていきたいと考えており、グループ各社において「ミドル層向け研修」など、実施可能なところから行い、順次対象を拡大していきたい。	妥結
確実な業務執行が可能となる人員の確保とにかかるアクションプランの策定、キャリア形成や将来の生活設計に主眼をおいた人事異動の対応を求める	・人材確保・育成については、新設する組織において検討し、労働組合の意見も聞きながら取り組んでいく。 ・現場実態に見合う検討や実効性のある検討をしていきたいと考えており、労働組合の意見も聞きながら取り組んでいきたい。	前進あり・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
(7)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		
関係会社を含めた法定雇用率達成に向けた取り組みと、継続的な労使での確認を要求	要求どおり取り組みを実施することを確認	前進あり
障害者雇用に関する労使の担当者協議会を開催するよう要求	労使で協議会を2023年6月より実施する。	前進あり
障害者雇用に関する受け入れ研修の強化を要求する	要求どおり研修を実施する	前進あり
障害者雇用率の確認など	障害者雇用促進法の趣旨をふまえ対応に努める。	各労使で交渉
障害者雇用率の確認など	障害者雇用促進法の趣旨をふまえ対応に努める。	各労使で交渉
障害者雇用については、法定雇用率の達成を遵守するとともに、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるようにすること。	障がいのある職員が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備に取り組んできたところ。 また、障がいのある職員が自らの能力を発揮しながら、障害者雇用が適切に進むよう、取り組んでまいりたい。	継続審議
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と同時に、定年延長への円滑な移行および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など必要な整備を行うこと。	障害者雇用については、積極的に採用と雇用継続を行うよう周知するなど、障がい者の雇用を進めているところである また、障がいのある職員が自らの能力を発揮して職務を遂行するための環境整備などについては、平成28年4月施行の改正障対法にもとづく雇用分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供などの法的義務を十分に認識の上、通勤用自動車駐車施設の借上げ、社用車の改造、ジョブパートナーの配置など、できる範囲でその就労環境の整備に努めていき	継続協議
(8)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		
不妊治療やがんなど長期治療と仕事の両立支援制度の創設を要求	要求どおり確認	妥結
私傷病休職時の年休付与基準改定を要求	年休付与時算定出勤率が8割未満の者について、私傷病休職・診断欠勤日数を出勤日数に加算し8割以上の場合には10日を支給とするよう改定	妥結
年次有給休暇積立制度を利用できる事由の拡大を要求	積立限度を4年分から5年分へ1年分増とする。利用目的に出生支援(不妊治療)を追加する。利用日数の最小単位を半日へ変更する。	妥結
傷病時所得補償制度の導入	傷病時所得補償制度として、2023年4月1日より団体長期障害所得補償保険(GLTD)を導入する	妥結
積立年休制度の使途拡充	定期健康診断後の再検査、精密検査でも使用可能とする。	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	仕事と治療の両立支援策の拡充 (通院休暇の適用対象疾病の拡大、傷病特別休暇の取得要件の柔軟化、がん治療と仕事の両立に向けた相談窓口設置など)	妥結
治療のための勤務時間短縮制度および在宅勤務制度の導入を要求	在宅勤務制度は導入	妥結
休業者(私傷病)一時金30%以上	休業者(私傷病)一時金30%	妥結
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。 ②一般職員など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多様な働き方を可能とすることが社会的要請となっていることから、職員の意見などを反映しながら、より良い制度となるよう柔軟に対応する。 ②一般職員は、早出・遅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、これらの効果をふまえつつ、引き続き検討する。	継続協議
・短期介護休暇および子の看護休暇が取得しやすい職場環境に整備するとともに、取得日数を拡充すること。 ・産前休暇・配偶者出産休暇を拡充すること。	・短期介護休暇および子の看護休暇の取得日数の拡充については、すべての職員が安心して働ける職場環境づくりが重要であり、取得しやすい職場環境の整備に努める。 ・産前休暇については、2023年1月1日から8週間に拡大。配偶者出産休暇の拡充については、他社の動向に加え、年次有給休暇の取得状況をふまえ検討する。	継続協議
(9)「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		
安全衛生委員会の設置義務のない50人未満10人以上の事業場においても、安全衛生に関する協議の場を設置する。	協議の場は見送りにしたが、ヒヤリハット事例や実際の自己事例などを発信することを確認した。	前進あり
フレックスタイム制のコアタイムの撤廃	時差が発生する海外ビジネスの割合が多い部署や担当者が、コアタイムを無くすることで業務の効率化や長時間労働の改善および安全衛生が図れる場合は、所属部署長の申請にもとづき、コアタイム無しのフレックスタイム制の適用を可能とする制度を構築する。	妥結
健康診断項目の拡充	34歳以下の診断項目拡充	妥結
通勤手当(限度額)の引き上げ	80,000円→150,000円に引き上げ	妥結
休暇、休業制度について、取得条件などをわかりやすく整理した資料を作成し、職員に定期的に周知すること	周知するよう努める。	妥結
社会情勢に即した新しい働き方について、「ICTの活用」をはじめ、「在宅勤務制度」や「サテライトオフィス勤務の導入」を要望する、一歩踏み込んだ業務の見直しを行っていただきたい ICTに関する知識習得にかかる研修機会などを設定するとともに、各部署がICTを活用した業務に取り組もうとする際に、現場の業務内容に即した助言などが受けられるようなサポート体制の構築を求める。	働き方改革については、業務改善提案の募集および取組好事例の展開を継続して実施し、常に現場の声が取組に反映されるよう努めてまいりたい ・ICTなどを活用した働き方について、システムを導入する際には、業務プロセスの見直しも併せて検討することとしている。 ・使いやすい情報システムとするため、問合せ内容などを更改時に反映し、職員が業務で適切に活用できるように試行期間に余裕を持たせるなど、使いやすいICT環境となるよう努めるとともに、導入時の相談体制の充実に努めていく。	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
----------------	--------------	------

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

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
昨年実施した男女間賃金格差に関する実態分析をふまえた制度の改善	春季生活闘争の要求課題として、育児休職期間中の評価制度などの改善について要求を掲げ、すべての単組が継続協議となった。	継続協議

(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

女性管理職への昇格基準の明確化を要求	社内部会を立ち上げ、女性の管理職昇格をめざすこととした。	前進あり
職場におけるジェンダー平等の推進	女性活躍推進行動計画・次世代育成推進行動計画に沿った全社的取組みの展開	妥結
女性活躍の視点も含め、すべての社員が意欲をもってキャリアアップに臨める環境整備などを進めること。また、社員のエンゲージメントが高まる取り組みを進めること。	多様性の理解浸透に関する強化策として、ダイバーシティ強化月間の内容を充実化を行っていく。具体的には、管理者を対象に女性活躍の視点を含めた動画視聴および理解度診断を実施していく。社員全員が「誇りとやりがい(エンゲージメント)」をもって働くことができる会社をめざすことを明記する予定であり、組合と意思疎通をはかっていく。	妥結

②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

行動計画実行のPDCAを労使で定期的に確認し、えるばし以上の認定をめざすこととした	要求通りの取り組みを実施することを確認した。	前進あり
---	------------------------	------

③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

女性管理職比率の目標設定と計画的な育成を要求	ロールモデルを提示し、比率を引き上げる取り組みを実施する。	前進あり
女性の昇進・昇格の遅れ、賃金の差異を把握し男女間格差の是正	2030年までに格差是正を進める。	妥結
女子ロッカー室の改善	実施	妥結
施設の補修や大浴場の改修	実施	妥結
男女共同参画促進に向け、男女間格差の是正、不利益取り扱いの一層、育児・介護休暇などの促進をはかること	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律にもとづく行動計画、次世代育成支援行動計画を策定 これらの計画をふまえ、男女共同参画の促進に向けて取り組んでいく。	交渉中

(3)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職場実態の把握とハラスメント対策(事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み)についての労使協議

職場ハラスメントに関する従業員アンケートを実施し、事案の集約と、事案に沿った具体的な対応を検討するよう要求した	上期中に従業員にアンケート調査を実施して、対策が必要な事例は対策を講じて店舗に発信することを確認	前進あり
職場でのハラスメントの実態を把握し、ハラスメントの対応マニュアルやルールの再徹底など、組合員を守る対策を講じるよう要求	職場でのハラスメント(カスハラ・パワハラ・セクハラ)については、管理職・マネジャー階層などへの教育を再度行い、ルールの徹底をはかる。	前進あり
ハラスメントに対する対応の規程や懲戒処分の方針の策定時に協議を行うとともに、今後、課題などが生じた場合は、別途協議する。	職場からあらゆるハラスメントを撲滅するための当該者から相談・苦情への迅速な対応、相談体制などを明らかにさせ規程の改正を確認した。	合意

②あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ)

各種ハラスメント対策の改善。特にパワハラ対策の整備	会議や講習会など各種啓蒙活動の拡充	継続
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継続する。	「ハラスメント窓口教育」を本年度も実施、総務部と人事部が連携し、ハラスメント撲滅に取り組む。また「LGBT」「SOGI(性的指向・性自認)」の理解促進のための教育を実施する。 新たにハラスメントへの対応に関する規程を制定し、体制を整えとともに、外部に弁護士を相談員とする相談窓口を設置	妥結
あらゆるハラスメントが発生していないか職場の現状を把握し、定期的に研修会を開催すること	ハラスメント研修会を年2回開催する。	妥結
利用者によるハラスメントを含めたあらゆるハラスメントの根絶	各種ハラスメント撲滅窓口の設置	妥結
カスタマーハラスメントに関する会社としての対応	カスタマーハラスメント対策基本方針を策定	妥結
一層有効な対策を着実に実施すること 相談・解決のための体制整備をはかること	規程にもとづき相談窓口および相談員を配置	交渉中
「セクシュアルハラスメント防止に関する規定」内に新たにモラルハラスメント/パワハラ/セクハラ/育児・出産・介護に関するハラスメントも追記、対策を講じるように要求する。	来年度より全管理職に対しハラスメント教育を受講させることとする。その他はグループ全体の施策に従い可能な範囲で実施する。	前進あり
部長職を含む管理職に対し労働基準法、ハラスメント勉強会を確実に実施し、ハラスメントに対する認識の状況を管理部門でフォローすること。	要求通り実施する。	前進あり
ハラスメントの撲滅について「しない・させない」ことを意識して行動することやリスク対応方針などの周知・徹底が重要である。	ハラスメントリスクは法人にとって特に重大なリスクであると認識しており、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」および「ハラスメントをなくすために職員が認識すべき『基本的な心構え』」の周知の徹底をはかっていきたい。	前進あり

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
すべての職員に対して性差別やパワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント、いやがらせに類することを行わせない具体的な措置を講ずること。また、職員に広く啓発するように努めること	・セクハラ、パワハラをはじめとするあらゆるハラスメントについては、職員だけでなく利用者も含め、その防止に向けた取組を適切に進めていく必要があると認識している。 ・ハラスメント防止対策を強化する取組として、内部相談窓口の資質向上の観点から主任相談員などに対する研修を実施しており、本年度においてもオンライン研修と集合型のロールプレイ研修を組み合わせるなど工夫しながら実施したところである ・今後においても引き続き研修内容の充実を図りながら取組を進める。	継続協議
③「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み		
雇用の全ステージで性別、性的指向、性自認を理由とした差別的取り扱い、不利益取り扱いの禁止の徹底を要求	要求通りの取り組みを実施	前進あり
多様な性自認に対応する就業環境整備を要求	制服着用ルールの改善を継続協議	継続協議
性的指向、および、性自認、性表現に関する対応に向けた協議の開始	春季生活闘争の要求課題として、必要な取り組みの展開に向けた協議の開始を要求し、要求通りの回答を得た。	妥結
社員に対して、SDGSやLGBTQなど社会的関心の高い内容についての勉強会を実施し、多様な人材への理解を深め働きやすい環境を整えるべく社内での取組を促進すること。	実施できるよう努力する。	前進あり
④ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者の職場における支援のための環境整備		
DVIに関する理解の促進などに向けた取組を要求	春季生活闘争の要求課題として、積立休暇制度の使用目的にDV被害への対応の追加を要求し、要求通りの回答を得た。	妥結
(4)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備		
①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		
男性社員の育児休業取得推進に向けて、取得出来る環境づくりを整えるよう要求する。	取得出来る環境を整えていくため、課題の洗い出しやその解決に向けて労使で検討していく。	前進あり
介護での短時間勤務制度の拡充を要求	介護事由の上限を延長:既存制度(3年)に加えて、新規制度でさらに5年延長できるよう合意	妥結
時間単位年休制度の新設	育児を目的とした休暇制度を新設する。	妥結
育児時間取得対象者の範囲拡大	生後満1年に達しない生児を育てる社員が、予め申し出たときは、所定の休憩時間のほか、1日2回各45分の育児時間を与える(取り組み前は女性社員限定であった)	妥結
介護休暇の取得条件緩和	「要支援・要介護の認定を受けている家族」又は「75歳以上の両親(配偶者の両親含む)」を介護する場合に適用する。	妥結
育児・介護休業に関する規定の見直し	育児・介護による勤務時間2時間を限度とし、勤務時間の選択を可能とする。	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	介護休職に関する延長可能期間拡大	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	介護を事由とする日数限定勤務制度の対象拡大	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	男性育休の取得促進に向けた教育対応強化	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	男性育児休業取得に向けた個別フォローの徹底	妥結
育児休職制度における休職期間の限度を満2歳に達する年度末とするように改定を求める。	要求通り、休職期間限度について、子が満2歳に達する日(誕生日の前日)を限度として申出のあった期間とする。	妥結
積立休暇取得条件について、介護時にも利用できるよう条件緩和を要求する	要求通り、介護時にも使用できるよう条件を追加する。	妥結
介護時短勤務の要件を現行3年間で2回までを期間および回数の撤廃を要求	要求の通り	妥結
育児短時間勤務の適用対象とする子の年齢を12歳とすること	育児短時間勤務の適用対象とする子の年齢を12歳とすること	妥結
育児休業・介護休業など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
育児時短勤務期間の延長	現状の3歳までから、小学4年生の終了までに延長	妥結
育児時短勤務制度の適用期間の延長	育児時短勤務制度の適用期間の延長(3歳までを小学校入学まで)	妥結
育児支援の拡充	小学校終了まで対象拡大	妥結
育児短時間勤務制度の対象者を子が小学校卒業までに拡充すること	対象者を子が小学校卒業までに拡充する。	妥結
男性の育児休暇取得を従業員へ啓蒙活動を実施し、休暇制度を推進すること	要求通り、啓蒙をおこない、休暇取得を推進する。	妥結
家族の看護休暇新設	新設はしないが、積立有給休暇取得条件に家族の看護追加	前進あり
子の看護休暇日数の増加	「1年間につき5日間、2人以上の場合は10日間を限度」の規定を「子の人数を問わず10日間を限度」に改善	妥結
育児短時間勤務の対象期間を現在の「小学校就学開始時点」から「小学4年生の始まる時点」まで延長してほしい	要求通り変更	妥結
出産休暇について、配偶者の出産の際の出産休暇を、現行の「配偶者の出産日から2週間以内に、2労働日以内」から、「配偶者の出産日から1か月以内に、3労働日以内」とすること。	出産休暇について、配偶者の出産日から2週間以内に、3労働日以内とする。	前進あり
①育児のための軽減勤務制限の拡充(勤務時間短縮および深夜労働制限の小学6年生までの拡充) ②育児時短勤務者のフレックスタイム制度適用拡充	①育児の為の短時間勤務適用を、小学校6年生在学期間終了までの子を養育する社員に拡大する。 ②フレックスタイム制度適用を、対象部署に属する育児の為の短時間勤務者および、対象部署への長期支援者などに拡大する。	前進あり
出産や育児といったライフイベントを得ても長く安心して働き続けられる環境を構築するために時短勤務者の年齢上限を未就学児まで引き上げること。	時短勤務者の年齢上限に向けては、前向きに労使間で協議する。	継続協議
育児・介護による時短勤務者の設定時間の自由度改善	継続協議	継続協議
育児休暇明けの時短勤務期間 3歳⇒小学3年生まで延長	継続協議	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容		回答・妥結の具体的内容	進捗状況
②男女の更年期、生理休暇などに関する取り組み			
生理休暇について給与部分で欠勤控除される部分があるので控除されないように要求する。	要求の通り。10割支給となった		妥結
生理休暇の名称変更	生理休暇の名称を別の名称に変更する。		妥結
各種制度・施策について、実効性高く、より使いやすい内容へと見直すこと。	PMSや更年期障害に対応できるよう運用の拡充を検討する。		前進あり
生理休暇・妊活休暇の名称を別の名称に変更すること。	生理休暇および妊活休暇については、就業規則上統一し、その名称を変更する。		前進あり
中高年をはじめ、社員が意欲をもって働き続けられるよう、社員の健康を大切に、安全に長く働き続けられる環境整備と制度をつくること。	2023年度は、さらなる推進策の一環として更年期障害などに関する理解浸透に向けた取り組みを行い、更年期に関する情報共有、この世代に体調不良があることの理解など、環境整備をはかっていく。 また、長期にわたり定期的に通院が必要な場合の病気休暇適用要件を緩和し、病気療養と仕事の両立のさらなる環境整備を進めていく。 あわせて、生理休暇取得時の出退勤システムで「生理」の表示をさせないように指導し、環境整備をはかっていく。		妥結
(5)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不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み			
不妊治療やがんなど長期治療と仕事の両立支援制度の創設を要求	要求どおり確認		妥結
積立有給休暇の使用目的の拡大を要求	妊娠中の体調不良や不妊治療などを積立有給休暇の使用目的に追加		妥結
ストック休暇の取得要件のうち、不妊治療に関して、半日・4分の1単位での分割取得を認めること。なお、分割取得の要件は介護休暇、子の看護休暇と同様とする。	ストック休暇の取得要件のうち、不妊治療に関して、半日・4分の1単位での分割取得を認める。なお、分割取得の要件は介護休暇、子の看護休暇と同様とする。		妥結
不妊治療休暇の新設	不妊治療休暇の新設(年間5日(1日または0.5日単位、休暇中の賃金は支払う))		妥結
治療支援勤務制度の一部改訂	不妊治療を対象項目に追加		妥結
有給休暇積立保存制度の取得基準に不妊治療を追加し、有給休暇積立保存日数から先行して取得できるよう要求	有給休暇積立保存制度の取得基準に不妊治療を追加し、有給休暇積立保存日数から先行して取得できるよう規約改定を行う。		妥結
賃金等改定交渉の合意をふまえた、不妊治療のための特別休暇(有給)の新設および非正規雇用で働く方の産前産後休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇の有給化の規則等一部改正について協議を行うとともに、休暇制度が取得しやすい職場環境の整備を求める。	規則などの改正を行い、職員などへの周知を徹底するとともに休暇制度の取得しやすい職場環境の整備を確認した。		合意
(6)ジェンダー平等・多様性の推進に関するその他の取り組み			
①その他の取り組み			
外国人労働者の就業環境整備に向け、就業規則の多言語化を行うよう要求	契約内容や就業ルールなど必要な文書の多言語化について取り組む。		前進あり
事実婚、同性婚に関する社内的な取り扱い(扶養、住宅関係など)を法律婚と同じとする。	「事実婚、同性婚に関する社内的な取り扱い(扶養、住宅関係など)を法律婚と同じとする」という要求について「原則応じる」。		妥結