

## 2024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	2024年1月16日(火)
要求提出日	【営業職員委員会】2024年2月1日(木) 【内勤職員委員会】2024年3月1日(金)※いずれも「要求提出期限日の位置付け」
回答指定期	【営業職員委員会】2024年3月1日(金) 【内勤職員委員会】2024年4月3日(水)※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>	
	「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』の3つを位置付け、各組合に対する支援のさらなる強化につなげるとともに、労働組合としての社会的役割を一層発揮することをめざす。  取組みにあたっては、「人への投資」と「生産性向上」の好循環実現の意義・重要性について、引き続き定着・浸透をはかるとともに、「経済の好循環実現」の考え方についても共通認識の醸成をはかった。  なお、賃金関係の要求策定にあたっては、上昇傾向にある消費者物価の動向や一般情勢、業界情勢を丁寧に把握するとともに、2024春闘の方向性について早期に議論を行い、「引き続き上昇傾向にある消費者物価への対応」「社会全体の賃上げ・ベアの動きに対応した継続的な賃金改善の実現」「生産性の向上」に向けた支援の充実」の視点から取り組んでいくことを確認した。
<b>II. 基盤整備</b>	
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	—
・賃金水準闘争を強化していくための取組み	—
・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組み	—
<b>III-1. 賃金要求</b>	
■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>○「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><b>【営業職員関係】</b>  (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挙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  &lt;月例給与&gt;  「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。</p> <p>&lt;臨時給与&gt;  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。  ※月例給与・臨時給与ともに、「賃金改善要求」の「取組みメニュー」を参考にに取り組む。</p> <p><b>【内勤職員関係】</b>  諸情勢や組合員の期待・納得感を総合的に判断し、「組合員の生活の安定・向上」および「『人への投資』を通じたモチベーション・働きがいの向上」、さらには「個人消費の拡大・下支えを通じた『経済の好循環実現』」をはかる観点から、「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>&lt;月例給与&gt;  「現行水準の確保・向上」をはかる。  －賃金改善に取り組む際は、「賃金改善要求」の取組みメニューを参考にに取り組む。</p> <p>&lt;臨時給与&gt;  「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>&lt;年収制&gt;  「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」を参考にに取り組む。</p>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>—</p>
<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>—</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>—</p>
<p>■初任給等の取組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結</p>	<p>—</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>※月例賃金の項参照</p>
<p><b>Ⅲー2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b></p>	
<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、「生産性の高い活動・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。  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。  春季においても、各組合は「取組みメニュー」を参考に、主体的な判断に基づき積極的な取組みを行う。あわせて、「重点課題」に設定した「年次有給休暇取得日数の増加」に、全組合が積極的に取り組む。</p> <p>&lt;重点課題&gt;(党内共通)  ○年次有給休暇取得日数の増加(平均取得日数「14日以上」または「16日以上」の達成など)</p>
<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り組み</p>	<p>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、さらなる取組みを推進する。また、同じ職場で働く仲間として、パート・契約社員が働きやすい職場環境の整備に向けた取組みを推進する。</p> <p>各組合は、組織化の状況等を踏まえ、春季においても以下の点について、主体的に取組み課題を選択・設定し、積極的な取組みを行う。</p> <p>&lt;全組合対象&gt;</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>&lt;主に組織化組合対象&gt;</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>キャリア形成・能力開発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、「学び・学び直し」の視点も含め、社内制度や会社支援の整備・充実に向けた取組みを推進する。なお、「学び・学び直し」については、その重要性の共有をはかるとともに、環境整備に向けた取組みを進める。各組合は以下の点から主体的に課題を設定し、積極的な取組みを行う。あわせて、重点課題に設定した「『学び・学び直し』に関する支援の充実・強化」に、全組合が積極的に取り組む。</p> <p>【キャリア形成・能力開発に向けた体制の充実】</p> <p>組合員の自律的なキャリア形成に向けて、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、キャリア形成・能力開発支援に向けた環境整備を求める。</p> <p>ーキャリア形成に向けた諸制度・環境の整備ー</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①自らキャリアを転換できる制度の整備(職種転換制度やFA制度等)</li> <li>②キャリア形成について相談できる環境の整備(キャリアコンサルティング窓口等)</li> <li>③キャリア選択に関する支援の充実(社内の業務内容・必要なスキルの情報開示等)</li> </ol> <p>ー能力開発に向けた諸制度・環境の整備ー</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①教育・研修体制の充実</li> <li>②「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>&lt;重点課題&gt;(内勤職員)</p> <p>○「学び・学び直し」に関する支援の充実・強化</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>60歳以降の就労者が安心して働きがいのもてる処遇・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。春季においても、各組合は以下の点を踏まえて主体的に課題を設定し、積極的な取組みを行う。</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、さらなる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・ルール整備等に向けた取組みを推進する。春季においても、各組合は以下の点を参考に、主体的な判断に基づき積極的な取組みを行う。</p> <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       <ul style="list-style-type: none"> <li>ー就労ニーズ等に沿った人事諸制度関連ー</li> <li>・就労ニーズ等に沿った人事諸制度の整備</li> <li>・育児休業等からの早期復職支援の充実</li> <li>・育児・介護等を理由とした退職者の再雇用制度の整備</li> <li>ー働く時間を柔軟に選択できる制度関連ー</li> <li>・フレックスタイム制度の整備・拡充</li> <li>・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の整備・拡充</li> <li>・育児・看護、介護、治療等に利用できる各種制度の整備・拡充</li> <li>ー働く場所を柔軟に選択できる制度関連ー</li> <li>・テレワーク制度</li> <li>・テレワークを利用しやすい環境の整備・拡充</li> <li>・転勤免除制度やファミリー転勤制度の整備</li> </ul> </li> <li>2. 周知・活用促進関連       <ul style="list-style-type: none"> <li>・労務管理の徹底</li> <li>・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</li> <li>・職場の理解醸成</li> </ul> </li> </ol>

<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>ノーマライゼーション(障がいを持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> <p>①雇用・労働条件等の実態およびニーズの把握  ②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)  ③長く働き続けるための支援強化  ④関係機関(障がい者支援団体等)や専門家との連携強化</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>—</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>—</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・休暇制度の充実のみならず、誰もが働き続けられる環境整備という面からも取り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も含め、さらなる活用促進に向けた実効性ある取り組みを推進する。</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り組みを推進する。</p> <p>各組合は以下の点を参考に、主体的な判断に基づき積極的な取り組みを行う。あわせて、「重点課題」に設定した「男性の育児休業取得の推進」に、全組合が積極的に取り組む。</p> <p><b>【両立支援に関する諸制度の拡充】</b></p> <p>－ 育児・看護関連 －</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度、看護休暇制度等の拡充</li> <li>・保育料補助制度の整備</li> </ul> <p>－ 介護関連 －</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業制度、介護休暇制度等の拡充</li> </ul> <p>－ 治療関連 －</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>－ 働き方を柔軟に選択できる制度関連(育児・看護、介護、治療共通) －</p> <p>※「テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み」の項参照</p> <p><b>【各種支援制度の周知・活用促進】</b></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>・男性の育児・家事等への参画促進、育児休業制度の活用促進</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>&lt;重点課題&gt;(党内共通)</p> <p>○男性の育児休業取得の推進(平均取得日数の増加、取得日数1ヵ月以上の組合員の増加など)</p>
<p><b>Ⅲ-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</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>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、各組合の対応状況もフォローしつつ、『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り組みを推進する。加えて、性別を問わずすべての組合員が安心して働ける職場環境の整備に向けた取り組みを推進する。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> <p>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</p> <p>2. ポジティブ・アクションの推進</p> <p>3. 性別を問わず安心して働ける環境の整備</p> <p>－ LGBTQに関する取り組みの充実 －</p> <p>共通メニュー</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 差別禁止の方針の明記と周知</li> <li>2) 安心して働くことができる職場環境のチェック・整備(理解促進の取り組み[研修等]の実施、相談体制の整備)</li> </ol> <p>個別メニュー</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ハラスメント対策の強化</li> <li>2) 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>3) 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>4) アウティングへの対応</li> </ol> <p>－ 性と生殖に関する健康に配慮した取り組みの充実 －</p> <p>1) 心身の不調改善につながる各種制度の拡充・利用者への十分な配慮</p>
<p><b>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</b></p>	
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>	<p>—</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></p>	<p></p>