

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 | フード連合 |
| 方針決定日 | 2024年1月29日 |
| 要求提出日 | 2024年2月未まで |
| 回答指定期 | 2024年3月13日 |

| 要求項目 | 要求内容 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|-----|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--|--|--|--|-----|--|----|--|---------|--|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--|--|--|--|--|--|-----|--|----|--|---------|--|---------|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| I. 基本的な考え方 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>・「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働く労働者の相対的地位向上」を実現するために、すべての働く者の立場にたつて、「賃金の引き上げ」と「働き方の見直し」を同時に推し進める。</p> <p>・賃金引き上げにあたっては、産業間・企業規模間・雇用形態間などの「格差是正」の実現に向け取り組む。そして、GDP・賃金・物価が安定的に上昇する経済へと、これまでからステージを転換し未来をつくって行く観点、および食品関連産業の賃金相場の「底上げ」につなげ、エッセンシャルワーカーとして働く食品関連産業労働者の処遇を働きの価値に見合った水準へ引き上げることを目指す観点から、まず、定期昇給制度の確立はもとより、定期昇給(賃金カーブ維持分)を確保する。その上で、フード連合賃金ビジョンの各水準への到達を目指すとともに賃金引き上げに取り組む。加えて、パート・有期雇用労働者への取り組みとして、賃金引き上げはもとより、昇給ルール導入等の処遇改善にも取り組むこととする。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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・物価の健全なサイクル」を回していく上では、「労務費を含む適正な価格転嫁」が大きな課題となっていることから、公正な取引関係の構築と健全で安全で働きがいのある職場の実現を同時に推し進められるよう、社会に向けて訴えていく。併せて、職場労使における取り組みも推進していく。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ・賃金水準闘争を強化していくための取り組み | 中小労組支援における戦略・戦術の立案を担う中小労組春闘推進会議を設置し、本部・地域ブロックと、グループ大手組合および業種別部会が連携することで、「底支え」「格差是正」につながる支援を展開していく。支援内容は、格差是正や社会的な賃金相場の底上げを図る観点から、賃金実態の把握と定期昇給制度の確立を重点課題とする。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化 | ・働き方が多様化する中で、様々な事情を抱えた者が働き続けることができるよう、個々人のニーズに合った働き方を整備し、人材の確保・育成・流出の防止をはかる。 ・法対応における先行的な職場の基盤整備や、法を上回る取り組みにより「すべての労働者の立場にたつた働き方の実現」を進める。等 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ・集团的労使関係の輪を広げる取り組み | 「食における付加価値連鎖(フードバリューチェーン)の構築」「未組織・未加入労働者の組織化」を並行的に進めることで、食品関連産業の持続的発展と働く者の処遇向上をめざしていく。等 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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」 | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8">【年齢別ミニマム基準】</th> <th>(円)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>18歳</th> <th>20歳</th> <th>25歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>40歳</th> <th>45歳</th> <th>50歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>148,000</td> <td>157,000</td> <td>187,000</td> <td>213,000</td> <td>242,000</td> <td>265,000</td> <td>280,000</td> <td>293,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>159,000</td> <td>166,000</td> <td>196,000</td> <td>229,000</td> <td>263,000</td> <td>290,000</td> <td>303,000</td> <td>316,000</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">【到達水準】</th> <th>(円)</th> </tr> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th>大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>238,000</td> <td>276,000</td> <td>230,000</td> <td>268,000</td> <td>267,000</td> <td>314,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>256,000</td> <td>301,000</td> <td>250,000</td> <td>295,000</td> <td>287,000</td> <td>342,000</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">【目標水準】</th> <th>(円)</th> </tr> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">全体</th> <th colspan="2">高卒(標準者)</th> <th colspan="2">大卒(標準者)</th> </tr> <tr> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> <th>30歳</th> <th>35歳</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>基本賃金</td> <td>267,000</td> <td>316,000</td> <td>251,000</td> <td>296,000</td> <td>290,000</td> <td>347,000</td> </tr> <tr> <td>基準内賃金</td> <td>285,000</td> <td>342,000</td> <td>275,000</td> <td>324,000</td> <td>314,000</td> <td>377,000</td> </tr> </tbody> </table> | 【年齢別ミニマム基準】 | | | | | | | | (円) | | 18歳 | 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 45歳 | 50歳 | 基本賃金 | 148,000 | 157,000 | 187,000 | 213,000 | 242,000 | 265,000 | 280,000 | 293,000 | 基準内賃金 | 159,000 | 166,000 | 196,000 | 229,000 | 263,000 | 290,000 | 303,000 | 316,000 | 【到達水準】 | | | | | (円) | | 全体 | | 高卒(標準者) | | 大卒(標準者) | 30歳 | 35歳 | 30歳 | 35歳 | 30歳 | 35歳 | 基本賃金 | 238,000 | 276,000 | 230,000 | 268,000 | 267,000 | 314,000 | 基準内賃金 | 256,000 | 301,000 | 250,000 | 295,000 | 287,000 | 342,000 | 【目標水準】 | | | | | | | (円) | | 全体 | | 高卒(標準者) | | 大卒(標準者) | | 30歳 | 35歳 | 30歳 | 35歳 | 30歳 | 35歳 | 基本賃金 | 267,000 | 316,000 | 251,000 | 296,000 | 290,000 | 347,000 | 基準内賃金 | 285,000 | 342,000 | 275,000 | 324,000 | 314,000 | 377,000 |
| 【年齢別ミニマム基準】 | | | | | | | | (円) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 18歳 | 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 45歳 | 50歳 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 基本賃金 | 148,000 | 157,000 | 187,000 | 213,000 | 242,000 | 265,000 | 280,000 | 293,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 基準内賃金 | 159,000 | 166,000 | 196,000 | 229,000 | 263,000 | 290,000 | 303,000 | 316,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 【到達水準】 | | | | | (円) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 全体 | | 高卒(標準者) | | 大卒(標準者) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 30歳 | 35歳 | 30歳 | 35歳 | 30歳 | 35歳 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 基本賃金 | 238,000 | 276,000 | 230,000 | 268,000 | 267,000 | 314,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 基準内賃金 | 256,000 | 301,000 | 250,000 | 295,000 | 287,000 | 342,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 【目標水準】 | | | | | | | (円) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 全体 | | 高卒(標準者) | | 大卒(標準者) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 30歳 | 35歳 | 30歳 | 35歳 | 30歳 | 35歳 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 基本賃金 | 267,000 | 316,000 | 251,000 | 296,000 | 290,000 | 347,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 基準内賃金 | 285,000 | 342,000 | 275,000 | 324,000 | 314,000 | 377,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ○「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>・定期昇給相当分(賃金カーブ維持分):5,000円</p> <p>・賃上げ分:フード連合賃金ビジョンの達成度に基づき、10,000円以上の各要求基準に取り組む</p> <p>※定期昇給制度がある場合においても、フード連合賃金ビジョンにおける到達水準に未到達かつ定期昇給金額が5,000円未満の組合は総額で15,000円以上となる要求水準に取り組む。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) | ・定期昇給制度を確立していない組合は、定期昇給制度の確立に取り組むとともに、総額要求基準として15,000円以上の金額(定期昇給相当額5,000円を含む)を定める。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ○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 | 雇用形態間の格差是正を実現するため、有期・短時間・契約等労働者の賃金について、生活を賄う観点と初職に就く際の社会水準を重視し、以下のそれぞれに取り組む。 ①賃上げ分(定昇分除く)として正規従業員と同率以上の要求に取り組む。 ②働く者の誰もが時給1,200円以上・月給186,800円以上を確保できるよう取り組む。 ③昇給ルールの導入に関する次のいずれかに取り組む。 ・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,795円・月給296,000円以上」となる制度設計をめざす。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ■ 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 | ・男女間の賃金格差是正に向けて取り組み(実態の検証・生活関連手当の見直し等)を行う | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|---|--|
| <p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 | <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金の協定化 目標水準：時間額 1,200円以上 月額 186,800円以上 ・年齢別最低賃金の協定化 目標水準（基本賃金） 18歳（勤続0年）月額186,800円以上（時間額1,200円以上） 25歳（勤続0年）月額195,700円以上（時間額1,220円以上） 30歳（勤続0年）月額217,000円以上（時間額1,350円以上） 35歳（勤続0年）月額229,500円以上（時間額1,430円以上） 40歳（勤続0年）月額237,300円以上（時間額1,470円以上） |
| <p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の目標基準の達成に向けた取り組み 目標：年間6ヵ月以上 最低目標：年間4ヵ月以上 ・一時金制度の確立および納得性を向上させる施策等の検討 ①一時金制度が確立されていない組合は、一時金制度の確立（最低保障や支給根拠・基準の労働協約化）を行う。 ②一時金制度が確立されている組合は、支給基準の根拠（経営指標など）の検証等、納得性向上に取り組む。 |
| <p>Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p> | |
| <p>■長時間労働の是正</p> | <p>総合労働条件改善共通課題である「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現」に向け、職場の状況に応じて基盤整備に取り組むとともに、年間総実労働時間1800時間の実現に向けて以下の取り組みを展開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①所定労働時間の短縮 ②割増率の引き上げ ③年次有給休暇取得率の向上への取り組み |
| <p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底および、労働条件明示ルールの改正（2024年4月施行）を踏まえた対応（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進、正社員転換の促進などを進める。 ・派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。 |
| <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><有期・短時間労働者に関する取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認 ・（待遇差がある場合）賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認 ・（不合理な差がある場合）待遇差の是正 ・有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施 <p><派遣労働者に関する取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する ・派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める ・食堂・休憩室・更衣室などの福利厚生施設について派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める。 |
| <p>■人材育成と教育訓練の充実</p> | <p>職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備を行うとともに、各種助成金の活用を含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。</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> | <ul style="list-style-type: none"> ・65 歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にする観点から、定年引上げを基軸に取り組む。 ・継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65 歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。 ・65 歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。等 |
| <p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。 ・テレワークに対しても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を予め労使で検討する。 ・テレワークの内、在宅勤務は水道光熱費等の負担が一定程度発生することから、それらを補填する在宅勤務手当について、企業内の在宅勤務利用状況や職種間における公平性等も考慮した上で導入の検討を進める。等 |
| <p>■障がい者雇用に関する取り組み</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。 ・事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。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> | <ul style="list-style-type: none"> ・企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。等 |
| <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> | <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。 ・事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わない取り組み。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。 |
| <p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。等 |

| | |
|--|--|
| 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"> 女性活躍推進に向けた取り組み(実態の把握、女性活躍推進法に関する労使協議等)を行う 妊娠・出産・育児・介護における不利益取扱い防止に取り組む。また、性別・雇用形態・国籍・年齢・障がいの有無などを含めた各種ハラスメントの防止に向けて、2022年4月より中小企業も対象となったハラスメント対策関連法に基づく取り組みの推進および運用状況チェック等に取り組む。 改正育児介護休業法(2022年4月・10月、2023年4月の3段階で施行)への対応や次世代育成支援対策法、男女雇用機会均等法等の定着・点検に取り組むワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針明確化など、啓発的な取り組みを行う。 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針明確化など、啓発的な取り組みを行う |
| ★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み | |
| <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 連合主催の「ビジネスと人権に関する学習会」について、全加盟組合に対して参加募集を実施 |
| 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"> 働き方と処遇に関する労使話し合いの場の設置促進の取り組み | <ul style="list-style-type: none"> 従業員50人未満の事業場における安全衛生委員会の設置 賃金制度の確立や賃金改定原資の配分を論議する労使検討委員会の設置 |