

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	UAゼンセン
方針決定日	2024年1月23日(第12回中央委員会)
要求提出日	2024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) 賃上げの流れを継続し生活向上を実感できる実質賃金の引き上げをめざす 2) すべての加盟組合が共闘に参加し社会的運動を展開する 3) 労働条件闘争を促進するための環境づくりに取り組む 4) 労働時間短縮をはじめとする労働条件改善を進め生産性向上につなげる
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	「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を周知するとともに、「パートナーシップ構築宣言」の働きかけに取り組む。そして、中小企業の賃上げ環境の整備に向けた税制支援や助成金の拡充を政策要請するとともに、その活用を企業に働きかけていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	すべての加盟組合は賃金実態調査もしくは簡易的な賃金水準比較の方法等の手段によって賃金水準を把握し、格差を明確化する。 正社員(フルタイム)組合員については賃金水準別に要求する。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」の考え方に基づく正社員(フルタイム)組合員との格差是正、地域別最低賃金の大幅上昇を踏まえた要求を行う。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	・物価上昇が名目賃金上昇を上回り、実質賃金の減少が続く一方で、経済成長が続き企業業績も全体としては最高益を更新すると見込まれる局面において、物価上昇分を上回る生活向上分としての賃上げを明確に要求していくことが求められている。 ・2023年度の物価上昇率見通しや中期的な労働生産性向上および格差是正を総合的に勘案し賃上げに臨む。 ・組合員に期待に応え、社会的な賃上げの流れをつくるべく、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%基準(総合計6%基準)の賃金引き上げに取り組むこととし、人への投資、人材不足への対応、格差是正に向け、積極的な要求を行う。
■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」	【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、4%基準で賃金を引き上げる。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14,500円または6%基準で賃金を引き上げる。 なお、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、積極的に上積み要求に取り組む。 ■ミニマム水準…到達水準をめざすために第1ステップとして最低限超えるべき賃金水準(賃金センサスの100~999人規模の組合員層基本給水準を踏まえ算出) 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 【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。 ■到達水準…すべての加盟組合が到達を目指す社会水準として本部基準をもとに部門ごとに設定(賃金センサスの規模計の組合員層基本給水準を踏まえ算出) 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 【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。

○「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
○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>○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(18歳以上)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185,000円、時間額1,120円をもとに、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(165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4%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分をふくめた総率として時間額を6%基準、総額として70円を目安に引き上げる。 なお、人への投資、人材不足への対応、法定最低賃金の引き上げなどを踏まえ、積極的に上積み要求に取り組む。</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>・すべての組合で法の算出方法に基づく「男女間の賃金の差異」の状況を確認する。不合理な賃金差がある場合には直ちに是正するよう求める。賃金差に事情がある場合でも一般事業主行動計画の取り組みが差異の縮小につながるよう求める。</p> <p>・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>
■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>2024年度採用者の初任賃金については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。</p> <p>高卒 185,000円基準 大卒 222,000円基準</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>・年間5か月を基準に各部門で決定する。</p> <p>・短時間(パートタイム)組合員は、年間2か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	
■長時間労働の是正	<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>
■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、に記載の通り

<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>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)についてはすべ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。</p> <p>① 人事処遇制度の改善 ② 無期転換制度、正社員登用制度の導入 ③ 安全で健康に働くことができる待遇の確保 ④ 労働時間、年次有給休暇の改善と両立支援 ⑤ 「派遣労働者」の受け入れと処遇改善の取り組み ⑥ 労働契約の締結・更新時における労働条件明示事項に関する法改正への対応</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、人的資本の有価証券報告書への開示を踏まえ『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能力開発の強化に取り組む。</p> <p>① 新しいデジタル技術導入に向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、以下の項目に関して、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>自宅やサテライトオフィスで業務を行うテレワークは、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、対象業務やその他の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>法定雇用率の達成や合理的配慮の提供を確認するとともに、障がいがあっても安心して働くことのできる職場環境づくり、能力開発やキャリアアップの機会の確保に向け、労働組合として積極的に取り組む。</p> <p>① 法定雇用率達成の取り組み ② 合理的配慮の提供など就業環境の整備 ③ 障がい者の定着と活躍にむけた取り組み</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>組合員のニーズ、税制等を考慮して労使で合理的な制度を構築する。パートタイム・有期雇用労働法の正社員(フルタイム)組合員との間における不合理な待遇差の禁止の原則を踏まえ、労働内容、職責、働き方に応じ、正社員(フルタイム)組合員と均衡ある処遇制度を構築する。</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>組合員の能力の発揮、生涯にわたる生活の安定の観点から、短時間組合員の被用者保険加入に積極的に取り組む。税・社会保障制度に関して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等を積極的に活用し、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>■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。 ・不妊治療のために有給の特別休暇や積立年次有給休暇の利用が可能となるよう取り組む。休暇は半日単位・時間単位で取得できるようにし、プライバシーの保護に配慮した運用を行うなど、本人のニーズに応じて支援を行う。</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</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 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・達成と、男女間賃金格差の是正</p> <p>② 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> <p>・企業トップによる社内内外へのメッセージの発信</p> <p>・会社の方針の明確化と社内周知</p> <p>・労働協約や就業規則など社内規定への明記</p> <p>・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</p> <p>・ハラスメント事案対応のルール化と体制整備</p> <p>・従業員アンケートなどによるハラスメントの実態把握</p> <p>・ハラスメントの要因を解消する取り組みの推進</p> <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>
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<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>・企業活動における人権尊重を促進させるため、労使による人権尊重の推進体制の整備、企業による人権デュー・ディリジェンスや苦情処理・救済システムへの参画に向け労使協議を進める。</p> <p>・ガバナンス、人権、労働慣行、環境、公正な事業環境、消費者課題、コミュニティへの参画などの観点から、労使協議会等を活用し、CSRの取り組みおよび情報発信のあり方について協議し、定期的に確認する。</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>■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およびやさしい日本語の使用</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 企業年金における社会的責任投資の推進</p> <p>② GFA(グローバル枠組み協定)締結の推進</p> <p>③ 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>

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	自治労
方針決定日	第165回中央委員会(2024年1月29~30日)
要求提出日	2024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	2024年3月15日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
春闘を「1年のたたかひのスタート」と位置づけ、2024春闘「あなたの声ではじまる春闘」をスローガンに、組合員の意見や職場の要望を積み上げ、その要求事項をもとにすべての単組で要求・交渉を強化し、最終的に秋の自治体賃金確定闘争につなげる。2024春闘における取り組みの重点課題は以下の通り。 ①公務職場の賃金・労働条件改善 ・賃金の運用改善にむけた「1単組・1要求」を行う ②職場実態に見合った人員確保にむけ、職場点検と要求・交渉に取り組む ③働きやすい職場をめざし、カスタマーハラスメントの実態把握と防止対策をはかる ④2024春闘期での決着をめざし、民間職場等の賃金・労働条件改善をはかる ⑤職場討議や学習会など組合員からの意見を集める機会を確保するとともに、その意見をもとに要求書を作成し、組織の強化・活性化をはかる	
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組合員の声や職場課題を踏まえた要求づくりと交渉 ・組合員・職場の意見・要望を踏まえた要求書づくりを行う ・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求書」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組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	公共民間職場における雇用継続・保障の確立
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	組織化をはじめとした組織基盤の強化 ・新採、会計年度任用職員の組織化と、若年層と女性組合員の組合活動への参画の促進 ・再任用者と役職定年者の組織化
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3,000円 ②2024春闘において掲げる自治体最低賃金(月額165,900円以上、日給8,805円以上、時給1,136円以上)の確保 【民間交通単組】 2024連合春闘および交運労協春闘方針を踏まえ、5%以上(定期昇給分2%+賃上げ分3%以上)の引き上げ
○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単組】 ①平均賃上げ要求17,500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3,000円以上) ②パートタイム(短時間)労働者の時給引き上げ100円以上 ③雇用形態にかかわらず、最低賃金月額176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日額8,805円以上、時給1,136円以上とすること。ただし、時給については、最低1,200円以上に引き上げ
○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	【会計年度任用職員】 ①自治労の最低賃金、月額176,100(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136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)の決定にあたり、常勤職員と同水準によって行うよう見直しを求め、給料(報酬)格付けの上限撤廃を求める ③会計年度任用職員の遡及改定について、確定期に決着がつかない単組は、引き続き年度内の遡及改定にむけて交渉・協議を行う。なお、遡及改定が勝ち取れなかった単組は、次年度以降、確実に遡及改定させるよう、春闘期から交渉・協議に取り組む
■ 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	男女間賃金格差の点検・把握、課題の洗い出し、改善

<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 	<p>【自治体最低賃金】</p> <p>月給176,100円(国公行(一)1級13号)以上、日給8,805円(月額/20日)以上、時給1,136円(月額/20日/7時45分)以上</p> <p>【初任給】</p> <p>初任給の抜本的改善等を求めるとともに、最低賃金引き上げ状況や人材確保等の観点から高卒行(一)1級13号、大卒行(一)1級33号をめざす。少なくとも、現行初任給基準の4号上位をめざす</p>
<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 	<p>①支給月数の維持</p> <p>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</p> <p>③勤勉手当への成績率の一方向的な導入、拡大率の阻止など</p>
<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>①労働時間を正確に把握できる管理体制の構築(始業・終業時間、休日労働、週休日振替実施状況などの実態把握)</p> <p>②時間外手当財源の確保と不払い残業の撲滅</p> <p>③36協定または36協定に準ずる書面協定の締結</p> <p>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</p> <p>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、毎月の個人別・職場別時間外労働の実態報告</p> <p>⑥年次有給休暇の計画的な使用促進</p> <p>⑦勤務間インターバル制度の導入</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>解雇・雇止め、賃金カット、労働条件改悪の阻止</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>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(とくに、常勤職員と同様の期末・勤勉手当支給月数の実現)</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>50歳後半層職員の昇給停止・抑制について実施しないよう求める。とくに、定年引き上げを契機に提案される恐れもあることから、少なくとも標準で2号以上の昇給、また号給の延長などを求める。</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>テレワークフレックスタイム制の導入にあたり、労働者の意思に基づいた選択的制度を基本とするとともに、総労働時間短縮や労働時間管理の徹底</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①自治体の障害者雇用率の算定が、厚生労働省のガイドラインに沿って行われているか点検を行うとともに、計画的な採用を行うこと。</p> <p>②障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、障害を理由に会計年度任用職員制度による任用に偏ることのないようにすること。</p> <p>③合理的配慮の提供をはじめ、障害者の働きやすい環境を整備すること。</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>治療と仕事の両立支援、障害のある職員の観点から、休暇制度・勤務時間制度の導入と改善に取り組む。また、不妊治療休暇やリフレッシュ休暇など、労働者の生涯設計に応じた各種休暇制度の新設・拡充、利用拡大</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</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>【ジェンダー平等】</p> <p>①両立支援の促進、ワークライフバランスの実現にむけた休暇・勤務時間制度の改善</p> <p>②男女間賃金格差の点検・把握、改善</p> <p>③無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や固定的性別役割分担意識、LGBTQ+などに関する理解促進(学習会の開催など)</p> <p>④春闘の取り組みにおける女性組合員の積極的な参画</p> <p>【ハラスメント関連】</p> <p>セクハラ、マタハラなどのあらゆるハラスメントの一扫(現状把握、研修などの防止対策の強化、窓口設置と相談しやすい体制整備)</p> <p>【カスタマーハラスメント対策(2024春闘重点課題)】</p> <p>①「職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査票モデル」を活用した職場別調査(実態調査)</p> <p>②実態を踏まえた要求、交渉・協議</p> <p>③当局に、雇用管理上講ずべき措置に関する規定(ハラスメント防止指針等)の策定に加え、カスタマーハラスメントに対する方針の明確化を求める</p> <p>④庁舎管理規則等の整備</p> <p>⑤相談窓口の整備や研修の実施</p>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み

・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

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

- ①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改善と人員確保の要求
 - ②公共サービスに対する財政基盤の確保にむけ、自治体財政の点検を行うとともに、物価上昇分や行政ニーズを踏まえた財源の確保
 - ③「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえ、公共民間職場への適切な対応など求める
- ①～③に関して、首長・自治体議員・地方三団体等への要請行動を行う

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
I. 基本的な考え方	
	「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。
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	—
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」	—

<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】 (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 <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。</p> <p><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。 ※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>【内勤職員関係】 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><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、「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><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>Ⅲー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>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><重点課題>(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><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>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"> 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) 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) 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) <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"> ①教育・研修体制の充実 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 <p><重点課題>(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ある処遇・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"> 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、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"> 1. 働き方を柔軟に選択できる制度の整備 <ul style="list-style-type: none"> ー就労ニーズ等に沿った人事諸制度関連ー ・就労ニーズ等に沿った人事諸制度の整備 ・育児休業等からの早期復職支援の充実 ・育児・介護等を理由とした退職者の再雇用制度の整備 ー働く時間を柔軟に選択できる制度関連ー ・フレックスタイム制度の整備・拡充 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の整備・拡充 ・育児・看護、介護、治療等に利用できる各種制度の整備・拡充 ー働く場所を柔軟に選択できる制度関連ー ・テレワーク制度 ・テレワークを利用しやすい環境の整備・拡充 ・転勤免除制度やファミリー転勤制度の整備 2. 周知・活用促進関連 <ul style="list-style-type: none"> ・労務管理の徹底 ・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 ・職場の理解醸成

<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>【両立支援に関する諸制度の拡充】</p> <p>－ 育児・看護関連 －</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度、看護休暇制度等の拡充 ・保育料補助制度の整備 <p>－ 介護関連 －</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業制度、介護休暇制度等の拡充 <p>－ 治療関連 －</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>－ 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>【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) ・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 ・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><重点課題>(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>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</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"> 1) 差別禁止の方針の明記と周知 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) <p>個別メニュー</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ハラスメント対策の強化 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) 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) 4) アウティングへの対応 <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>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</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>

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	損保労連
方 針 決 定 日	2024年3月6日
要 求 提 出 日	2024年3月7日
回 答 指 定 日	2023年5月22日(予定)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	春闘は、適切な成果を勝ち取る賃金交渉にとどまらず、直面する課題や必要な環境整備も含めて労使が健全な危機感の下で徹底的に論議を重ねていくことで、今後、組合員が働きがい・やりがいを実感しながらさらなる付加価値高い働きを実践し、将来の労働諸条件の維持・向上の前提となる産業の健全な成長・発展につなげていくといった好循環を実現することが重要と考えます。 こうした認識のもと、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します。
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
・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
○「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

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>・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。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>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。</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>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。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>・(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、仕事の意義や意味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、職場や個々の状況に応じて組合員が主体的に働き方を考え、選択できる職場風土の醸成や、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、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。</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>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。</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>・(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多様な個性や価値観を受け入れ、組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じることで、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。</p>
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>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。</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>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。</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>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。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>・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。</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>・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多様な個性や価値観を受け入れ、組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じることで、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、仕事の意義や意味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、職場や個々の状況に応じて組合員が主体的に働き方を考え、選択できる職場風土の醸成や、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、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。</p>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み

・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

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

・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をすすめその確実な定着を図るなどの業務削減・効率化のさらなる推進にくれえ、安定して業務遂行できる体制構築を求めます。

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	サービス連合
方針決定日	2024年1月18日(木)
要求提出日	2月末日まで
回答指定期	3月末日まで

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	2024春季生活闘争に臨むにあたって、産業の本格的な復調を見据え、人への投資の重要性を引き続き労使双方で認識し、闘争を展開します。21世紀の基幹産業となるべく、この産業で働きたい、働き続けたいと誰もが思う労働条件、労働環境の整備が必要であり、そのためには、足元の業績や風潮を見極めながら、持続的な賃上げにこだわった取り組みをおこないます。
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	産業として労務費も含め、適正な価格転嫁にむけた取り組みを、今次闘争では労使で真摯に議論をおこなう機会とします。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	闘争委員会を設置し、加盟組合の総合労使協議体制の確立を促すとともに、加盟組合と相互連絡を密にして交渉の進捗状況を把握し、必要に応じた支援をおこないます。なお、春季生活闘争に関する加盟組合からの相談や交渉支援については、組織支援局が窓口となり、対応します。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	雇用の確保にむけた取り組みとして、第19回中央委員会で確認された「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」のடுத்த対応をおこないます。
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 「2024春季生活闘争要求・回答・合意内容」の配信を行い、共闘による波及効果を目指すとともに、加盟組合相互の情報共有と一体感ある取り組み強化のため、情報管理を徹底したうえで、おこないます。 要求書はサービス連合会長との連名で提出します。 最低保障賃金については、底上げ、底支えの観点から全体の取り組みとするため、他の要求項目とは別に会長と連名での要求書を本部から送付し、すべての加盟組合が取り組みます。
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」	すべての加盟組合は要求基準を基にポイント年齢別最低保障賃金を要求する。
○「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」	<ul style="list-style-type: none"> ①すべての加盟組合は、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現を目指し5.0%の賃金改善に取り組む。既に達成している加盟組合は中労委モデルまたはそれ以上を目指す。 ②人事賃金制度がある加盟組合は、目安として2.0%の賃金カーブ維持分を確保したうえで、実質的な賃金改善分3.0%と合わせた5.0%の改善に取り組む。 ③定昇制度がない加盟組合や定昇見合い分の算出が困難な加盟組合および賃金制度が未整備な加盟組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分と実質的な賃金改善分を合わせた5%改善に取り組む。
○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	すべての加盟組合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にむけた要求します。
■ 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	職場における男女平等の実現にむけて、加盟組合が「男女平等参画計画」で策定した具体的な取り組み項目に重点的に取り組むこととします。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)改正により、2022年7月から301人以上の企業に義務化、101人以上の企業には努力義務化された「男女間賃金の差異」の把握および公表についての点検や是正、女性の職業生活における活躍の推進の定着などへ取り組みます。
■ 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	

<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年収水準の向上を目指し、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4.0ヵ月を意識して水準向上に取り組む。 ②「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4.0ヵ月相当とし、既に年間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。 ③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こととし、年収水準の回復、向上を目指す。 ④「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を4.0ヵ月、到達目標水準を5.5ヵ月以上とする。</p> <p>契約社員やパートタイマー等の待遇改善については、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こととします。また、要求基準を基に安心して働き続けることができる環境整備を進めていくこととします。 引き続きパートタイム・有期雇用労働法への対応として、各種労働条件の点検活動をおこない、必要に応じて是正に取り組むこととします。</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	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、働きやすい職場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管理の適正化に取り組み、すべての加盟組合が目標達成にむけ、主体的に取り組むこととします。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	雇用の確保にむけた取り組みとして、第19回中央委員会で確認された「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います。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	同時要求に関する点検活動をおこない、職場環境整備に取り組みます。
■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	2025年3月に高齢者雇用安定法の経過措置が終了し、希望者全員が65歳まで就労可能となることから、1年前倒しで早期の制度確立にむけて取り組みます。併せて、2021年4月改正高齢者雇用安定法に則り、多様な人財活用と同時に将来にわたる人財の確保の観点から定年の廃止や引き上げ、70歳までの継続雇用制度の導入などについて労使協議をおこないます。
■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 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年6月に改正された労働施策総合推進法は、2022年4月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、また、9月1日に改定された心理的負荷による精神障害の認定基準ハラスメントを含む業務による負荷評価表の見直しもおこなわれたことから、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い、職場環境整備に取り組みます。 子の看護休暇および介護休暇の本来の趣旨のとおり、これらの休暇の利用を促進できる環境整備にむけて引き続き取り組みます。 2022年4月から順次施行された改正育児・介護休業法への対応を適正におこなうとともに、男性の育児休業(出生時育児休業制度含む)の取得促進について労使協議をおこないます。
★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 	
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	

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	全労金
方針決定日	1月26日(金)
要求提出日	2月26日(月)
回答指定期	3月19日(火)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>全労金2024春季生活闘争は、連合方針や2023年度の運動の基調等をベースに、①労金業態で働くすべての労働者の生活改善や、公正処遇、男女間賃金格差の是正をめざし、「人への投資」の実現に取り組む、②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、③「労金業態で取り組む『組織風土改革』や『ジェンダー平等社会』の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、2024年度事業がスタートできるよう取り組む、の4点を基本スタンスとして掲げます。</p> <p>そのうえで、連合2024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」として、i 基本賃金の改善(※すべての労働者の雇用形態区分において)、ii 最低賃金、iii 年間一時金、取り組むことを掲げます。</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(モデル・実在者のポイント年齢別賃金、全数による加重平均等)」を継続して実施します。
・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」	○「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4年実施した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(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みます。具体的な要求水準は、連合方針や、この間の賃金実態調査結果等を勘案し、「定期昇給維持相当分を含め5%を目安」に、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1,200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、2023年度地域別最低賃金の平均引き上げ幅を踏まえ、「時間額30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みます。具体的な要求水準は、「同一労働同一賃金」「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」の他、「底上げ」「底支え」「格差是正」の観点から、「定期昇給維持相当分を含め5%以上を目安」に、単組で判断します。なお、定期昇給維持相当分がない場合(個別賃金を含む)は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。
■ 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」の分析を実施したことに加え、2023年度には法改正により企業公表が義務化されたことから、実態の把握は進んでいると認識している。2024春季生活闘争では、賃金格差の是正に向けて、統一要求課題における賃金改善の取り組みとして「男女間賃金格差の是正」に取り組むことを掲げています。 ○「単組独自要求課題」において、「雇用環境を整備する」観点から、単組が必要と判断する各種制度の改善(※生理休暇制度の利用促進・更年期休暇制度の導入等)に取り組むこととしています。

<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 	
<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 	<p>① 正職員 中長期的な見通しを含めた金庫・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。</p> <p>② 嘱託等職員 「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みます。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。</p>
<p>Ⅲー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>○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、2024年度時間外・休日労働協定の締結にあたっては、2023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。</p> <p>○全労金2024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12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みます。</p> <p>○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（※2024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>■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>○「基本賃金の改善」において、定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組みます。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（同一労働同一賃金）」「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、金庫正職員と同水準以上を目安に、単組で判断します。なお、定期昇給維持相当分がない場合（個別賃金を含む）は、定期昇給維持相当分を加味して要求します。</p> <p>○「年間一時金」においては、すべての雇用形態で年間一時金の制度化に取り組みます。あわせて、均等・均衡待遇、同一労働同一賃金の観点から、要求月数を判断します。</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>■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>○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みます。</p> <p>○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みます</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	
<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 	<p>《単組独自要求課題》</p> <p>①性的指向、及び、性自認に対する差別禁止 全労金「性的指向、及び、性自認(SOGI)への対応方針」に基づき、就業環境の整備に取り組みます。具体的には、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等を求めます。また、望まぬ暴露であるアウトティングの防止やプライバシーの保護に取り組みます。</p> <p>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、職員研修の充実とあわせて、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。</p> <p>③改正「育児・介護休業法」に関わる取り組み 2022年4月、及び、10月の法改正を踏まえ、性別に関わりなく、育児・介護に関連する諸制度の取得促進に取り組みます。具体的には、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暇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。あわせて、労働組合は、全労金労働対策活動等において、「配偶者出産休暇」の完全取得に向けた取り組みを展開していることを踏まえ、金庫・事業体にも積極的な対応を求めます。加えて、仕事と介護の両立を図り、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とともに、金庫・事業体にも積極的な対応を求めます。</p> <p>《産別の取り組み》 改正「育児・介護休業法」の施行を踏まえ、2022春季生活闘争にて協会に申し入れた、「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、及び、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」の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>
★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 	
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	

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	労済労連
方 針 決 定 日	2024年1月31日
要 求 提 出 日	3月上旬(仮)
回 答 指 定 日	3月下旬(仮)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	賃金引き上げの取り組みを労済労連の春季生活闘争方針の主軸に据える。そのうえで、総合的な労働条件の改善に向けて、継続して取り組んできた育児のための短時間勤務制度や介護休業に関する制度の拡充や年間総実労働時間縮減、その時々的重要課題などについて、労済労連に加盟する全単組で積極的・精力的に取り組む。
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	
・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・社員の仲間づくりについて、対象者がいる場合には必ず取り組みの強化を検討のうえで実施する。
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」	◆労済労連として設定する30歳・35歳各ポイント所定内賃金 30歳勤続8年・配偶者+子・借家 :325,000円 35歳勤続13年・配偶者+子2名・持家:380,000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」	定昇とは別に「賃上げ分3%以上」
○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	労済労連として設定する企業内最低賃金協定の水準は時給1,200円とする。2024春季生活闘争における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	女性活躍推進法に関する制度改正をふまえた取り組みの中で、必要な対応を各単組にて検討・実施する。
■ 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、各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検討したうえで必ず実施する。
■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	シニア層の働き方などをテーマに、各単組の労使間で意見交換を実施する。
■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 	「①育児のための短時間勤務制度について子が小学校3年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」「②障がいのある子を養育する場合は勤務時間を6時間とし、子が満20歳の誕生日後に最初に到達する3月まで認める」「③介護休業制度について、取得可能日数を対象家族一人あたり365日とする」の3点に水準未達がある場合は必ず取り組む。 ①を達成している単組は「小学校6年生を終えるまでの期間に適用を拡大する」ことをめざして必ず取り組む。
★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 	
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	