

2024春季生活闘争および通年(2023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(2024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 | | |
| 現行:1ヵ月 80 時間、1年 720 時間 要求:1ヵ月 80 時間、1年 640 時間 | 要求通り | 妥結 |
| ・残業時間は月45時間(延長80時間以内を年6回まで)とする。また、年合計残業時間720時間以内になるようにすること。 ・80時間超えの回数削減(極めて重大な場合に限り、うち100時間 2回限度→1回限度)、極めて重大な場合の条件見直し | 要求通り | 妥結 |
| 作業着着脱時間を就業時間に算入 | 要求通り | 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の増減を除き、昨年度と同一水準の時間数で締結する。 | 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、2024春季生活闘争において、協定の協議は春季生活闘争の妥結後まで留保する対応とした。現在は全単組で交渉を終結しており、協定締結を完了した。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の整理に向けた課題の洗い出し(※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、2024春季生活闘争において、協定の協議は春季生活闘争の妥結後まで留保する対応とした。現在は全単組で交渉を終結しており、協定締結を完了した。協定内容は、左記に沿った内容となっている。 | 前進あり |
| 特別条項付き36協定の見直し | 月上限65時間→60時間に変更 | 前進あり |
| ②時間外・休日割増率引き上げの取り組み | | |
| 30時間以内の時間外労働割増率を25%から30%に改定 | 要求通り | 妥結 |
| 深夜割増率33%→40% | 要求通り | 妥結 |
| 時間外勤務手当の改善 (現係数155.75→新係数152.5) | 要求通り | 妥結 |
| 時間外労働、休日手当、深夜手当の割増率を1%アップ | 要求通り | 妥結 |
| 早出残業27%→30% 協定休日27%→30% 法定休日37%→40% | 早出残業27%→28% 協定休日27%→28% 法定休日37%→38% | 妥結 |
| 時間外算定基準(基本賃金)の見直し | 各種別(日額)140～500円の賃上げ | 妥結 |
| 時間外・休日割増率引き上げの取り組み | 時間外労働手当を現行の30%から35%へ引き上げ | 妥結 |
| 年間休日現行110日を2日増の112日を要求 | 要求通り | 継続協議 |
| ③年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み | | |
| 年休付与日数増、奨励日の設定、時間単位年休の導入 | 要求通り (年休付与は初年度から20日) | 妥結 |
| 積立休暇の取得事由の拡大を要求 (育児・介護) | 要求通り | 妥結 |
| 積立休暇の要件にキャリア形成支援によるセミナーや講習の受講による取得を追加 | 社員・組合員が社外の講座・講習・セミナーを受講する場合や、国・地方自治体・社団法人・財団法人・特定非営利活動法人などが実施する資格・検定試験を受験する場合を積立休暇の取得要件に追加する | 妥結 |
| 長時間労働の改善と休暇取得促進(年休16日以上) | 計画年休の増加と育休取得目標日数の引上げ | 妥結 |
| ・年次有給休暇の年間平均15日以上取得するための協議 ・「年末年始有給・振替休暇推進日」「飛び石連休推進日」の設定 | 要求通り | 妥結 |
| 定期的に労使協議を実施 | 有休取得率の向上 有休取得奨励日の導入 | 妥結 |
| 労使協議 | 労使で5日取得未満の方を把握し、各支部長と連動して組合からもフォローを実施 | 妥結 |
| 年休の半日・時間取得制度、失効年休積立制度 | 年休の半日・時間取得制度、失効年休積立制度 | 妥結 |
| 年次有給休暇付与日数の1日増 | 要求通り | 妥結 |
| 連続休暇制度の新設 | 要求通り | 妥結 |
| 各運営本部単位で年次有給休暇及び連続休暇の完全取得に向けた対策を行う事 | 要求通りの内容の実施に向けて労使で取り組む | 前進あり |
| 新規付与の70%以上の取得を目指すこと。年次有給休暇を含めた連続休暇の取得促進を行うこと | 新規付与の60%以上の取得を目指すとともに、有給休暇・連続休暇の取得しやすい環境づくりを行う | 前進あり |
| 有給取得時において、当人の希望通り且つためらいを感じない職場風土を醸成すること。 | 有休取得の公平性を目的として、他の社員の有休希望日がわからない仕組みや希望が重なった場合は 原則として有休残日数の多い社員が優先的に取得できるルールを導入する方向で検討する | 回答あり |

| 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 |
|--|--|------|
| 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時間の実施 | 要求通り | 妥結 |
| 勤務間インターバル制度の導入 | 時差勤務就業時、10時間の勤務間インターバルを確保する制度を設ける | 妥結 |
| 自動車運転者の改善基準(休息期間)の協定化 | 休息期間を8時間から9時間に拡充 | 妥結 |
| 勤務間インターバル規制10時間の実施 | 要求通り | 前進あり |
| 勤務間インターバル規制9時間の実施 | 要求通り | 前進あり |
| 勤務間インターバル11時間、休憩時間1日2時間以内、連続勤務13日以内が守られない場合のルール策定。 | 労務状況が悪化した場合の対応と責任所在を明確に決め、協定することで解決 | 前進あり |
| 勤務表上における終業時刻から次の始業時刻のインターバルを12時間確保すること | 要求通り | 回答あり |
| 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 | | |
| 36協定特別条項の限度時間の引き下げに向け、まずは労働時間管理の徹底や管理職の高負荷問題を協議 | 客観的労働時間を把握するツールの自動インストールや機能アップデート(手動で容易に終了できないようにするなど)。今後、虚偽申告を防げるよう勤務管理システムを見直すことを検討 | 妥結 |
| 適正な労働時間管理の徹底 | フレックスタイム適用者の適正な始業時間管理 | 妥結 |
| 労働者の立場にたった「働き方の改善」を実現するため、労働時間の客観的な把握や年次有給休暇の取得促進、とりわけ時間単位の年休取得など、会社対応状況の確認を求める。 | 時間単位の年休取得について運用の認識合わせを行う | 妥結 |
| 従業員が仕事と生活をともに充実させ、いきいきと働き続けられる環境整備として、管理監督者層を含む、長時間労働や休日取得の対策について協議を進める。 | 要求通り | 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 | | |
| 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。 | 現在は50人未満10人以上の事業場において産業医の参加はないものの、安全衛生委員会を実施し職場環境改善、労災リスク低減に取り組んでいるが、引き続き安全と健康を第一とする職場をつくるため、継続して行う。 | 前進あり |
| 安全衛生優良企業認定制度の認定を目指す | 要求通り労使で取り組む | 前進あり |
| 各事業所での安全衛生委員会への参加 | 一部事業所では実施 | 前進あり |
| 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 | | |
| ワーク・ライフ・バランス実現に繋がる職場環境改善 | 週末に合わせた全社一斉での休暇取得日設定 | 妥結 |
| 所定内労働時間の見直し(8時間→7.5時間) | 要求通り | 妥結 |
| 2025年度より全部門休日1日増とする | 要求通り | 妥結 |
| フレックスタイム制におけるコアタイム撤廃 | 要求通り | 妥結 |
| 時間外労働時間と年間総実労働時間短縮に向け、実効性のある取り組みについて協議すること | 時間外労働時間と年間総実労働時間の短縮及び平準化に向け、労使一体で取り組みを継続していく | 妥結 |
| 年間総実労働時間削減に、さらにスピードを上げて取り組みを進めること | 継続的に社員一人ひとりの可処分時間の創出に向けた取り組みを進めていく。 | 妥結 |
| 2024年度目標達成時 年間休日1日増 122日→123日 | 要求通り | 妥結 |
| 年間休日1日増 122日→123日 | 協議の場を設置する | 妥結 |
| 休日1日増121日→122日 1952:00→1944:00 8:00時短 | 要求通り | 妥結 |
| 「つながらない権利」に関する取り組みとして、休日での電話・メール対応の禁止、対応しなかったことによる人事評価の不利益の禁止。 | 趣旨理解、自動返信機能等を検討する。 | 前進あり |
| 拘束時間の削減 | 休憩時間の見直し、深夜営業の見直し | 前進あり |
| ワーク・ライフ・バランス実現に繋がる職場環境改善 | 勤続年数に応じたりフレッシュ休暇の対象者拡大 | 交渉中 |
| (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 | | |
| 有期契約等労働者の無期転換ルールの整備 | 要求通り | 妥結 |
| 正社員登用の条件緩和 | 正社員登用の条件緩和 | 妥結 |
| 正規社員への登用促進 | 今後も経験や習熟度ならびに会社体力を考慮し正規登用していく。 | 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 |
|---|---|------|
| (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 | | |
| チーフ職以上のパートタイム社員時給単価を新人事制度における正社員の時給単価に合わせる | 新人事制度にて実施合意 | 妥結 |
| 厚生労働省「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」を参考に、点検・改善を行う。 | 同一労働同一賃金の趣旨を踏まえ、正規、非正規の不合理な格差が生じないよう、適正に対応していく。 | 妥結 |
| 全従業員対象企業内最低賃金(時間給)地賃または産別最賃から一律50円増を増額 | 一律50円増→70円増 | 妥結 |
| <契約社員>賃金引上げ | 労使協議を踏まえ精査する | 妥結 |
| <非正規>平均5.0%の賃金改善 | 要求通り | 妥結 |
| <非正規>時給50円増 | 時給55円増 | 妥結 |
| <非正規>平均5.0%の賃金改善 | 要求通り | 妥結 |
| <エキスパート・有期・再雇用>賃金改善5% | 要求通り | 妥結 |
| <エキスパート>5.0%の賃金改善 | 要求通り | 妥結 |
| 賃金バンドの改定 | 要求通り | 妥結 |
| <エキスパート・契約・再雇用>5.0%の賃金改善 | 要求通り | 妥結 |
| (正社員・定年再雇用社員)専門性の高い社員に処遇面で報い、モチベーション向上につなげるため、スペシャリスト制度の新設を要求する。 | 要求通り | 妥結 |
| 全従業員企業内最低賃金(月)155,000円→163,000円、(時間)940円/月→980円 | 要求通り | 妥結 |
| <エキスパート>正社員との賃金格差改善 時給平均11円増 | 労使協議の場を設置 | 妥結 |
| 全従業員企業内最低賃金(時間)986円/月→1,080円 | 時間)986円/月→1,027円 | 妥結 |
| 全従業員企業内最低賃金(時間)1,000円/月→1,100円 | 全従業員企業内最低賃金(時間)1,100円 | 妥結 |
| <契約社員・パート>組合員と同様の引き上げ | 15,000円の賃金改善実施 | 妥結 |
| 全従業員企業内最低賃金(時間)1,040円/月→1,090円 | 要求通り | 妥結 |
| <契約社員>現行単価に4.5%相当(80円)を上乗せ 月額12,800円相当 | <契約社員>時間給一律80円上乗せ | 妥結 |
| 全従業員企業内最低賃金(時間)1,071円/月→1,112円 | 要求通り | 妥結 |
| 結婚休暇制度の正職員との同一制度化 | 春季生活闘争の要求課題として、結婚休暇の付与日数を正職員と同日にすることを求めた結果、要求通りとなった。 | 妥結 |
| 忌引休暇制度の正職員との同一制度化 | 春季生活闘争の要求課題として、忌引休暇の付与日数を正職員と同日にすることを求めた結果、要求通りとなった。 | 妥結 |
| パートから正社員登用に関する要件の緩和 | 人事制度を2024年賃闘以降労使協議 | 前進あり |
| 退職金制度の改善 | 要求通り | 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歳定年延長 | 要求通り | 妥結 |
| 交代勤務シニア社員への2交代勤務導入(選択制) | 要求を受け入れる。2交代勤務やリスクリングによる職種、職場、職務変更など、広く働き方改革を推進する | 妥結 |
| 現役世代に準じた賃金の改善(再雇用者) | 要求通り | 妥結 |
| 65歳定年延長に向けた労使話し合いの場の設置 | 要求通り | 妥結 |
| 再雇用者の退職金制度導入 | 要求通り | 妥結 |
| 住宅手当の支給対象となるよう要求。管理手当等(現場代理人手当、小口工事手当)の増額要求。 | 諸手当等の改正を一般職と同様に実施。 | 妥結 |
| 高齢年齢における働き方の見直しについて定年年齢を65歳まで引き上げることが目的とし、労使協議会設置の申し入れ。 | 労使協議会を実施する。 | 妥結 |
| 定年退職後の再雇用制度に関する規定の全ランクの賃金の引上げを求める。 | 従来は支給の無かった賞与の支給テーブルを新設し、半期ごとに支給を行います。支給額は標準支給額の10万円として定年再雇用制度を改定。 | 妥結 |
| 改正高齢者雇用安定法の趣旨に基づき、高齢者が年齢に関わりなく、それまでに培ってきた技術・技能を活かし、働きがい・やりがいをもって、働くことができるよう、高齢期の安定した雇用の確保や職場環境の整備について協議を行う。 | 高齢期の従業員の雇用の確保や職場環境整備は重要課題であり、今後も法改正や社会の動向を早期に把握し、高齢者の作業面、健康面等のリスクを考慮した業務の環境整備に取り組んでいくことを確認した。また、若年層や中堅層の従業員を含め、あらゆる年代の従業員が働きがいを感じる職場環境の実現を目指して取り組んでいくことを確認した。 | 妥結 |
| 再雇用者にもベア、一時金の増額など | 再雇用者にもベア、一時金の増額など 回答多数 | 妥結 |
| 再雇用組合員の処遇改善 | 再雇用組合員の月給、時給の改善 | 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 |
|--|---|------|
| 定年延長 | 60歳→63歳 60歳→65歳 64歳→65歳 | 妥結 |
| 賃金引き上げ | 減額の圧縮・廃止、昇給、水準底上げ | 妥結 |
| シニア社員のベースアップ | シニア社員および準社員のベースアップ | 妥結 |
| 60歳以降の高齢者再雇用制度の充実を図るため、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。 | 妥結 |
| 60歳以降の給与減額幅の見直し要求 | 継続して検討を図る | 妥結 |
| 退職金 積立年齢60歳→65歳 | 協議の場を設置する | 妥結 |
| 雇用継続者の賃金見直し | 級に応じて賃金見直し(60%～70%) | 妥結 |
| <再雇用>平均5.0%の賃金改善 | 要求通り | 妥結 |
| エルダースタッフの賃金改善 | 賃金改善を実施 | 妥結 |
| シニア社員の定期昇給実施と社員同額のペア実施 | 月額4,500円引き上げ(ハーフは2,700円) | 妥結 |
| シニア社員の賃金引き上げ | 一律1,800円加算 | 妥結 |
| 60歳以降の処遇改善として、主要ポストの継続を要求。 | 特に必要とするときは当該セクションの意見等を考慮の上、ポストに就任させることがある。 | 妥結 |
| 職務、役職に変更が無い場合には、60歳までの賃金水準を維持し、賃上げ、一時金については現行定年時の配分と同様にする。 | 6月、10月に賃金改定し、段階的に実施していく | 前進あり |
| 65歳定年延長へ向けて、人事制度委員会にて協議していく。また再雇用制度の設定賃金を上げる。 | 来期導入へ向け協議を実施し、再雇用制度設定賃金の引上げについて詰めていく | 前進あり |
| 60超職員の健康診断整備 | 60超職員の健康診断整備について継続論議する | 前進あり |
| いきいきと長く働き続けるために、シニア社員の活躍推進に向けた環境整備を求める。 | 雇用延長・継続雇用社員に対し、1年間の契約満了時に評価に応じた精勤手当を支給 | 回答あり |
| 希望するものが70歳まで働くことができるよう、早期に制度化をはかること。 | 65歳以降の働き方の選択として、①これまでと同じ職務に従事(時短含む)、②これまでと違う職務に従事(時短含む)、③社外での活躍を希望する者については、社員ニーズと会社求人マッチングさせる仕組み作り等、具体的な内容を検討していく。 70歳までの就業機会確保については、様々な検討課題があるが、2025年度までに一定整備できるよう議論していきたい。 | 継続協議 |
| (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 | | |
| 在宅勤務制度の導入 | 導入 | 妥結 |
| 土曜日の在宅勤務の認可を要求する | 要求通り | 妥結 |
| 在宅勤務の就労場所の選択肢追加 | 在宅勤務の就労場所として、親族の居住宅の選択肢を追加する | 妥結 |
| 在宅勤務の柔軟化について取り組む | 所属を問わず育児支援勤務者で所定の要件を満たす場合は週2日まで在宅勤務を認める。また、妊娠中の者で医師の指導に基づき配慮が必要な場合は在宅勤務を認める | 妥結 |
| ワーク・ライフ・バランス実現に繋がる職場環境改善 | 在宅勤務手当の新設 | 妥結 |
| ワーク・ライフ・バランス実現に繋がる職場環境改善 | テレワークの利用可能日数の拡大 | 妥結 |
| テレワークの実施日の拡大 | 月4日から5日に拡大する | 妥結 |
| 在宅勤務時に時差勤務を活用できるよう条件の変更を要求する。 | 在宅勤務時に時差勤務を活用できるよう条件の変更を実施する。 | 妥結 |
| 各部署の状況に応じて継続実施 | 部署状況に応じて実施 | 妥結 |
| 全職員を対象としたテレワークの制度化 | 看護・介護・治療を目的としたテレワーク制度の導入 | 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 |
|---|---|------|
| (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 | | |
| 会社の人材育成ビジョン・方針の明確化、面談やキャリア研修の体系的・定期的な実施 | 要求通り | 妥結 |
| 安全衛生教育の強化。 | 労使一体となって実施する。 | 妥結 |
| 資格取得奨励制度の拡充 | 公的資格取得奨励一時金の増額 | 妥結 |
| 働きやすい環境整備に資する人への投資 | キャリアプラン運営の定着化・教育支援の充実 | 妥結 |
| 働きやすい環境整備に資する人への投資 | 社内副業の取組みの拡充 | 妥結 |
| 社員に対して教育機会を増やすこと。各業務のためのスキルアップにつながる研修や、社会生活を送るうえで必要な、アンガーマネジメント、メンタルヘルス、ライフプランセミナー講習会等年間を通じてスケジュール化を行い実施することを求める。 | 要求通り | 回答あり |
| 女性活躍も視野に入れ、社員がキャリアアップに臨める環境整備やグループ内で働き続けることでキャリアを積めるよう、人への投資を積極的に行うこと。 | 人材育成にかかる仕組みの再構築または効果的な運用、社員自身が自らキャリアパスを考え、会社がその実現を支援する。また、あわせて、社員の成長を実現できる管理者の育成を進めていく。 具体的には、「①会社・事業別に合わせたキャリアパス、育成にかかる仕組みの構築・充実」「②自己実現できるためのスキル・知識を取得できる研修等の提供」「③グループ社員としての連帯感醸成のための研修充実」「④中間管理職の人材育成機能の強化」等、検討を進めていく。 | 継続協議 |
| 学び・学び直しのための環境整備 | 公的資格取得奨励一時金の増額 | 交渉中 |
| (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 | | |
| 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の活用や企業型ジョブコーチの育成・配置 | 外部リソースの活用も含め、体制の強化に努める | 前進あり |
| 法定雇用率を遵守するとともに、障がい者が安心・安定して職務に従事するための職場環境の整備や合理的配慮、職員に対する研修などを適切に行うこと（単組） | 障害者雇用に関する基本方針に基づき、障害者雇用を促進していく 雇用に当たっては、職場環境の改善に加え、個々の障害の状態や職場の状況に応じて、出退勤時間や休憩などの勤務条件の弾力的な運用、各種研修等において、合理的な配慮を適切に行う | 交渉中 |
| ②障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検・見直し | | |
| 障がいをもつ従業員を対象とした短時間勤務制度を新設する | 要求通り | 妥結 |
| (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 | | |
| 治療のための短時間勤務制度、リ・エントリー制度の導入 | 要求通り | 妥結 |
| 積立休暇の使途要件に通院を追加 | 要求通り | 妥結 |
| 積立休暇の使途要件にがん検診を追加 | 要求通り | 妥結 |
| 仕事と治療の両立に向けた環境整備 | 治療を目的とした特別休暇の半休取扱いの実施 | 妥結 |
| 休業者（私傷病）一時金30%以上 | 要求通り | 妥結 |
| 病気の治療のための通院と業務が無理なく両立できるように整備 | 有給積立制度について勤続5年以上の要件を撤廃し、通院や入院に使用できるようにした | 前進あり |
| 5類感染症に感染した場合、条件付きで会社指示による休業とする | 有給休暇の付与数改定 初年度：上期入社15日、 下期入社10日、2年度以降：20日 | 前進あり |
| 不妊治療に関わる事由の際は1日から取得 可能とする旨を追加すること | 特別休暇に不妊治療事由を新設する。名称は、「出生サポート休暇」とし、年間6労働日以内の無給扱いとする。併せて適用条件に、不妊治療に関わる事由の場合は1日単位で取得可能とする。 | 回答あり |
| 有給休暇積立制度の制度拡充 | 春季生活闘争の要求課題として、積立年休の時間単位取得の制度化を求めた結果、継続協議となった。 | 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 |
|---|---|------|
| (9)長時間労働の是正に向けた取り組みに関するその他の取り組み | | |
| ①その他の取り組み | | |
| 安心して健康に働き続けることができる制度を拡充すること。 | 人間ドック費用助成対象年齢の拡大 定期健康診断時の血液検査対象年齢の拡大 メンタルヘルス対策強化 | 妥結 |
| 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や労務費の価格転嫁など働き方も含めた「取引の適正化」に向けた、取引先等への会社対応を要請する。 | 今回の妥結額等を提示しつつ、取引先等への価格交渉を進めていく | 妥結 |
| 年次有給休暇について、初年度付与日数を正規労働者と同様の付与日数に変更。2024春闘の組合要求「13日」から「15日」へ初年度付与日数拡大を非正規労働者にも適用。 | 年次有給休暇について、初年度付与日数を正規労働者と同様の付与日数に変更。2024春闘の組合要求「13日」から「15日」へ初年度付与日数拡大を非正規労働者にも適用。 | 妥結 |
| 人材確保に向けた休日増 | 6日増(104日)、3日増(110日)ほか | 妥結 |
| 持続性と実現性の高い人材育成・人員配置計画を具体的に示すこと。 | 新たな人材管理システムを活用した適材適所の人員配置、退職者非補充による要員体制のスリム化、計画的な新人・キャリア採用を行うと回答。 | 妥結 |
| 健診項目の拡充、人間ドック、脳ドック、がん検診の補助 | 睡眠時無呼吸症候群の検査費用補助 | 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 |
|----------------|--------------|------|
|----------------|--------------|------|

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

| | | |
|---------------------------------|---|------|
| 男女間賃金格差の解消に向けた労使での現状分析と課題整理の実施。 | 育児とキャリアの両立をはじめとする課題整理を労使で行い、優先順位をつけて課題解決に向けて議論する。 | 継続協議 |
| 育児休職期間の復職時の賃金の取り扱いとして、昇給する制度の構築 | 女性活躍を含むダイバーシティ推進の観点から、継続して協議することとなった。 | 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 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いについての点検と是正

| | | |
|--|-------|----|
| 退職金の勤続年数の算入において、以下の通り見直し 現行：育児休職期間及び介護休職期間は「復職後満10年でその50%の期間、満20年でその全期間」を算入期間とする 要求：育児休職期間及び介護休職期間は「復職後10年でその全期間」を算入期間とする。 | 要求どおり | 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

| | | |
|---------------------------------------|---|------|
| 誰もが安心できる労働条件や労働環境の確保 | 女性活躍推進法に基づき①女性技術職の採用、②女性調査員の採用、③課長級の女性管理職の育成について引き続き推進する | 妥結 |
| 女性役職比率向上に向けた働き方の見直しをおこなうこと | 女性副店長や女性主任への定期的なヒアリングを実施することにより問題点の抽出をおこない、職場環境の改善につなげる。 | 前進あり |
| 一般事業主行動計画の労使協議と進捗状況の確認、男女間賃金の検証と改善 | 進捗状況を定期的に確認し、男女平等に向けて取り組む | 前進あり |
| 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、男女間賃金格差の是正 | 一般事業主行動計画にて目標として掲げる女性採用割合40%、有給休暇取得率平均65%の早期達成を目指す。また、男女間賃金格差の是正の為、女性役職者登用の推進に加え、男女を区別しない評価、育成、人材配置等を徹底していくものとする。 | 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

| | | |
|--|---|-----|
| 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掃、育児・介護休暇等の促進を図ること (単組) | 令和7年までに男性職員の育児休業取得率85%を目標とし、また、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を全ての男性職員が合計5日以上取得することを目指す また、全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できるよう取組を推進する | 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

| | | |
|---|---|------|
| 職場でのハラスメント実態を把握し、労使協議の場を要求する | 相談窓口の設置 | 妥結 |
| カスタマーハラスメント対策を講じるように | マニュアルを策定する | 妥結 |
| 誰もが安心できる労働条件や労働環境の確保 | ハラスメントのない健全な職場環境を確保し、働く全ての従業員がお互いを信頼し、安心して働ける風通しの良い職場づくりを推進するとともに、事案発生時の迅速な対応と再発防止対策に取り組む | 妥結 |
| 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。 | 要求どおり | 回答あり |

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、バタハラ、ケアハラ、SOGIハラ)

| | | |
|---|---|------|
| ジェンダー平等の実現に関する取り組み | SOGIに関するテーマを含むアンコンジャスバイアス研修を全従業員対象に会社が実施する | 妥結 |
| あらゆるハラスメントへの雇用管理上講ずべき防止措置と厳正な対処を行い、労使で情報共有すること。 | あらゆるハラスメントへの防止措置を講じるとともに、発生事案には厳正な対処を行い、労使で情報共有する | 妥結 |
| ハラスメント防止に向け、研修や各職場における勉強会を一層充実させること。また、ハラスメント相談窓口に関して、相談者が安心して相談できる窓口であることの説明をつくり、継続的に利用方法などの周知を行うこと。 | 全社を通じて正しい理解がされるよう、コンプライアンス推進期間の研修内容の充実を図っていきたい。相談窓口の周知についてももしっかり行っていきたい。 | 妥結 |
| 従業員に対するハラスメント防止教育の徹底と継続 | ハラスメント撲滅に向け各階層への教育を行うことに加え、外部相談窓口を設置する | 前進あり |
| 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図ること (単組) | 管理者に対してハラスメントのない良好な職場環境の確保に取り組むよう指導していくとともに、関係通知の周知、啓発資料の配付、研修の実施等を通じてハラスメントのない職場づくりに取り組む | 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 |
|---|---|------|
| 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 | | |
| LGBTに関する職場環境整備・性自認・性的指向などの多様性を尊重し、LGBT当事者を含む全ての社員が自分らしく、安心して働けるように人事諸制度を先行して変更する。当社の達成度確認のため、社外指標(Pride指標)の獲得をめざす。 | 戸籍上の同性パートナー、その子ならびにその家族に対し、各種人事制度(主に休暇・休職、支給金、赴任関係等)を適用対象とする制度見直しを実施。同性パートナーシップ制度規程の制定。 | 妥結 |
| SOGIに関する差別を禁止するむねの方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める。禁止する差別には直接的な不利益な取り扱いだけでなく、差別的な言動や嫌がらせなどのハラスメントも含む | 就業規則・労働協約に明記 | 妥結 |
| 同性カップルの扱いについて 同性カップルでも地方自治体の発行するパートナーシップ証明制度および住民票を提出すれば、社規則上、婚姻関係同等と扱い、社宅への入居や家賃補助等の受給が可能となる。 | 同性カップルの扱いについて 同性カップルでも地方自治体の発行するパートナーシップ証明制度および住民票を提出すれば、社規則上、婚姻関係同等と扱い、社宅への入居や家賃補助等の受給が可能となる。 | 妥結 |
| 同性間でのパートナーシップを結んでいる社員へ配慮した各種制度に改善すること。 | 制度設計について課題整理を行い見直しを検討する。同性間のパートナーシップは、当事者にとって非常にセンシティブな情報であるため、制度の申請を受け、取り扱う側が十分な知識を持ち、的確に対応できるような事前の教育が必要であり、当事者の心情に配慮したしっかりした体制を組む必要がある。どのように対応していくのか、社会的に行われている取り組みなど研究し適切に準備をしていきたい。 | 継続協議 |
| 各種制度において、「同性のパートナー」及び「事実婚のパートナー」と「その家族」を法律婚同等に取り扱うこと。 | 国の動向を踏まえ、2024年度中を目途に整理することとなった。 | 継続協議 |
| 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 | | |
| 介護休暇の有給化をはじめとした福利厚生制度全般 | DV等へのケアを目的とした特別休暇の新設 | 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 | | |
| 介護休暇の付与日数の拡充。 | 介護休暇について、要介護状態にある家族の人数にかかわらず10日を有給で取得可能とする。 | 妥結 |
| 子の育児に関わる規定の適用年齢を小学校卒業まで引き上げる制度改定を要求する(適用規定:深夜業の免除・時間外労働時間制限・時間外労働免除・育児短時間勤務) | 要求どおり | 妥結 |
| 両立支援制度の理解促進に向けた協議を要求。効果的かつ定期的となるように入社時や介護保険の被保険者となる40歳などの時点で情報提供を行うことを要求する | 両立支援制度の理解促進に向けて協議を実施し、効果的かつ定期的な情報提供を行う | 妥結 |
| 障がい児や医療的ケア児がいる場合について、育児関連制度の小学校卒業までとなっているものを事由消滅までにすることを要求 | 要求どおり | 妥結 |
| 積立有給休暇取得事由に、障がいをもつ家族がいる場合、を追加 | 要求どおり | 妥結 |
| 障がい者をもつ家族の介護・介助を目的に短時間勤務を利用できるようにする(2親等以内の障がい者を対象とした介護・介助) | 要求どおり | 妥結 |
| 育児短時間勤務制度の適用期間の延長 | 育児短時間勤務期間を「満3歳」から「小学校就学の始期」に拡大 | 妥結 |
| 子の看護休暇取得条件の拡大 | 子の看護休暇取得条件の範囲を小学校就学始期に達するまで→中学校就学始期に達するまでに拡大 | 妥結 |
| 育児短時間勤務の対象年齢拡大 | 要求通り | 妥結 |
| 在宅勤務の柔軟化について取り組む | 所属を問わず介護支援勤務者で所定の要件を満たす場合は週2日まで在宅勤務を認める | 妥結 |
| ・イクメン休暇28日間のうち、子が1歳に達するまでに取得する14日間連続休暇を義務化する。 ※イクメン休暇(現行):14日間の連続休暇を産後8週以内に、残りの14日間を子が1歳に達するまでの間に取得する制度 ・子の看護休暇および介護休暇の取得を特別有給休暇とする。休日保育施設・託児施設への預かり料を全額補助する。 | ・イクメン休暇28日間すべてを対象者全員が取得する ・休日保育施設・託児施設預かり料を子ども1人当たり月額10,000円上限に補助する(社員のみ/小学校卒業まで) | 妥結 |
| 介護休業を介護認定を待たず利用できるようにすること。通算1年を介護状態に関わらず分割取得できるようにすること。 | 通算1年を超えない期間を限度とし、介護認定を待たずに介護休業を利用可能とした。 | 妥結 |
| 育児時短勤務制度の適用期間拡大(小6まで) | 拡大 | 妥結 |
| 時間単位年休の使途に育児・看護・介護・通院を追加 | 追加 | 妥結 |
| 介護休暇の有給化をはじめとした福利厚生制度全般 | 出産・育児等へのケアを目的とした有給休暇の新設 | 妥結 |
| 介護休暇の有給化をはじめとした福利厚生制度全般 | 看護・介護を目的とした有給休暇の新設 | 妥結 |
| 両立支援制度の拡充・活用促進 | 看護・介護休暇の付与対象者・日数の拡大 | 妥結 |
| 両立支援制度の拡充・活用促進 | 両立支援制度の適用対象年齢の拡大 | 妥結 |
| 育児・介護等に係る各種制度の運用状況を検証するとともに、必要としている社員が各種制度を活用できる環境整備を行うこと。また、すべての社員が安心して働き活躍できるよう、各種制度の拡充を行うこと。 | 男性の育児休業取得状況について、23年度に有給部分(3日)の取得並びに管理者による4週間以上の取得勧奨及び意向確認を義務化し、100%取得を目標に取り組んでおり、4月~11月の暫定値ではグループ平均97%と着実に取得率を伸ばしている。 「子の看護休暇」の上限期間を小学校3年終了時まで拡大。あわせて無期労働契約転換社員は同休暇を有給とする。 社員が介護の必要性を申し出た場合に、両立支援制度等の個別周知を義務化。また、介護保険の第2被保険者となる40歳のタイミングに、介護の両立支援制度等の情報提供を実施。 | 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 |
|--|---|--------------|
| 看護休暇制度について、取得事由(子ども行事全般)・日数・子の対象年齢の引上げについて拡充および制度新設を検討する。 | 年生修了まで」に拡充。積立年次有給休暇の使用事由に子の学校行事などを追加。中学校3年生修了までの子を対象に学校行事などへの参加のため休業が必要な場合に使用とした。 | 妥結 |
| 誰もが育児休職制度を活用できるよう、職場全体が快く受け入れられる環境整備として、育児休職取得者の同グループ(課)社員へ「育児応援制度」新設を求める | 育児休職を支えるメンバーへの配慮は、育児休職取得率向上に寄与するとともに、多様性を受入れる風土の醸成や従業員のエンゲージメントの向上にも寄与するものとし「育児応援制度」を新規導入する。※詳細な内容(一時金にて検討、適用範囲、一時金の額面等)は、春闘と切り離し協議を行う【導入時期】2024年9月(目途) | 妥結 |
| 育児による短時間勤務を小学校3年生まで引き上げ | 要求通り | 妥結 |
| 男性の育児時間の特別有給休暇化 | 男性の育児時間の特別有給休暇化 | 妥結 |
| 育児のための短時間勤務、および子の看護休暇の適用上限を、小学校6年生の年度末まで拡充。 | 育児のための短時間勤務、および子の看護休暇の適用上限を、小学校6年生の年度末まで拡充。 | 妥結 |
| 労使で意見交換会を開催 | 「介護短時間勤務」の取得可能期間を無期限に変更。介護休暇の取得日数を倍増。介護休職申出撤回の制限を撤廃。 | 妥結 |
| 労使協議 | 不妊治療休暇が10日間に拡充 | 妥結 |
| 子の看護休暇の拡充 | 育児休業における、有給休暇扱いとする最初の5日の社会保険料免除申請 | 妥結 |
| 育児休業制度の運用促進(育児休業・産後パパ育休制度の運用促進に関する方針の樹立と周知) | 育児休業制度の運用促進に向けた研修、周知など対応を図る | 妥結 |
| 保存休暇適用事由の「育児のための欠勤」を「小学校入学前の子」に拡大を | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が育児のために欠勤する場合に拡大 | 妥結 |
| 子の看護・養育する際の保存休暇の取得要件の緩和 | 取得要件から「子と同居」という条件を撤廃する | 妥結 |
| 子ども看護休暇について、1年度につき有給10日以内を要求する。 | 1年度において有給10日以内とする。 | 妥結 |
| 介護休暇を通算5日目まで有給とし、介護休職の取得可能期間を1年3か月にすること。 | 介護休職期間を1年3か月以内とする。なお、同一要介護者の同一疾病にかかる休職回数は3回を限度とする。 | 妥結 |
| 育児に伴う所定労働時間の短縮措置に関し、適用対象者の拡充 | 要求通り | 妥結 前進あり |
| 「育児・介護のための深夜業の制限」の適用対象となる子の年齢要件を小学校3年生修了時まで延長することを要求する。 | 要求どおり | 前進あり |
| 介護セミナーを実施し、介護休暇・休業を取得しやすい職場環境を整備する | 要求通り | 前進あり |
| 育児・出産に関するサポートBOOK作成。職務・職位の確保と不利益取り扱い禁止の明文化。産前産後休暇・育児休職時の手取り額保証 | サポートBOOKの作成は実施。育児休職サポートの規定への明文化、手取り額保証は2025年導入を目指して継続協議 | 前進あり |
| 育児のための短時間勤務および短日数勤務の適用期間について、小学校6年生の年度末に達するまでの期間に延長すること | 要求通り。加えて、短時間勤務者の所定時間変更タイミングを年度2回(4、10月)から4回(4、7、10、1月)とする。※変更回数は年度1回から変更無し。 | 回答あり |
| 育児短時間勤務の適用期間を延長すること | 2024年4月から育児短時間勤務の適用期間を「子が小学校6年生を修了するまで」に延長する。 | 回答あり |
| 【出産・育児について】 育児に関する働き方について、短時間勤務・時間外・深夜業免除の対象を12歳の年度末までとすること。(継続要求) | 要求どおり | 回答あり |
| 育児に関わる取り扱い規程について向上をおこなうこと | 育児に関する取り扱い規程に記載の制限に係る子の基準について、「育児のための短時間勤務の取得、または勤務時間の短縮処置の取得」の現行、「小学校就業未済の子」については、「小学校4年生未満の子」へと対象期間を延長する。 | 回答あり |
| 【育児世帯を対象とした柔軟な勤務体系の制度について】 ①現業部門対象のフルタイムでの常日勤シフトの導入②10:00からの始業を認める制度の導入 | ①育児事由に対してシフト部門に常日勤パターンを導入する。 ②始業時間の柔軟化の在り方については、働き方改革協議会で引き続き議論する事とする。 | 回答あり 継続協議 |
| 育児勤務中の経済的支援、および育児休職時の職位・職務の確保を要求 | 2025年度の導入を目指して、2024年度に労使で協議 | 継続協議 |
| ②男女の更年期、生理休暇などに関する取り組み | | |
| 男性も対象にした女性の健康セミナー実施 | 男性も対象にした女性の健康セミナー実施 | 妥結 |
| 生理日だけであった生理休暇を、月経に関する不調に使用できる | 要求通り | 妥結 |
| 生理休暇の時間単位取得 | 生理休暇1日分につき分割取得を認める | 妥結 |
| 生理休暇の名称変更の検討および半日単位での取得 | エフケア休暇に名称変更、半日単位での取得可 | 妥結 |
| 生理休暇の名称を改めるとともに、男女の不妊治療および更年期障害の治療等に利用できる休暇制度とする。 | 生理休暇の名称変更を行う。男女の不妊治療および更年期障害の治療への利用については、傷病特別休暇において取得要件として明示する。 | 妥結 |
| 生理休暇範囲にPMS(月経前症候群)事由を追加 | 生理休暇範囲にPMS(月経前症候群)事由を追加 | 妥結 |
| 傷病短時間勤務制度の導入と、不妊治療時への積立有休の適用拡大 | 積立有休適用拡大(不妊治療追記へ)のみ改善。 | 前進あり |
| 特別休暇に生理休暇(有給)を新設すること | 生理休暇の名称をF休暇に変更し、年間取得日数のうち8日間を有給扱いとする。 | 回答あり |

| 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 |
|--|---|------|
| (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次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定、取り組みの点検 | | |
| 次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づく行動計画の実施状況について確認を行う。 | 育児・介護・治療をはじめとしたワークライフバランスを充実する制度の従業員への周知を図るとともに、各種制度を利用しやすい環境づくりに取り組んでいくことを確認した。 | 妥結 |
| ②不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み | | |
| 積立休暇の使途に不妊治療を追加 | 追加 | 妥結 |
| ① 積立休暇の取得要件に「本人または配偶者の不妊治療のために通院する場合」を追加し、時間単位の使用および年次有給休暇の残日数に関わらず使用可能とする。 ② 生理休暇の名称を改めるとともに、男女の不妊治療および更年期障害の治療等に利用できる休暇制度とする。 | ①積立休暇の取得要件に追加し、時間単位の使用及び年次有給休暇の残日数に関わらず使用可能とする。②生理休暇の名称変更を行う。 男女の不妊治療および更年期障害の治療への利用については、傷病特別休暇において取得要件として明示する。 | 妥結 |
| (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 | | |
| 市町村で設けられている女性特有の検診(乳がん、子宮がん)の補助額増について要求 | 現行:1,000円 ⇒ 回答:1,500円 | 妥結 |
| 全ての女性社員に婦人科検診を会社負担で実施 | 全ての女性社員に婦人科検診を会社負担で実施 | 妥結 |