

2025春季生活闘争および通年（2024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（2025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		
①所定労働時間の短縮		
所定労働時間の短縮	1日の所定労働時間を15分短縮	妥結
年間休日の増加	要求通り	妥結
所定内労働時間の短縮	8時間→7.5時間	妥結
年間所定労働時間の短縮1959:24→1919:24	労働時間4時間短縮	妥結
年間休日の増加	3日増	妥結
年間休日数を100日から108日へと引き上げ	年間休日数を104日とする	妥結
休日1日増 117日→118日	要求通り	妥結
②36協定の点検や見直し		
年間640時間を要求	要求通り	妥結
③時間外・休日割増率引き上げの取り組み		
時間外労働の割増率改善・休日労働の割増率改善	・時間外労働（月60時間以下）の割増率改善125%→130% ・休日労働（法定外）の割増率改善125%→140%	妥結
休日出勤割り増し率の改定	現行35%→改定後37%	妥結
深夜手当・早朝手当の増額	深夜勤務手当の1時間当たりの単価を40/100に引き上げる	妥結
④年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		
総労働時間の短縮と生活時間の充実	月1日以上 の休暇取得推進	妥結
年次有給休暇の取得日数について、年間14日以上 の達成を目指すことを要求	有給休暇の取得促進を含め、次年度以降も労使一体となって総労働時間短縮を推し進めていくことを確認	妥結
ライフプラン休暇制度の新設 積立年休の日数増 時間単位年休の拡大	・積立年休制度の新設 ・最大日数20日→40日、使用目的の緩和 ・40時間→80時間	妥結
時間単位年休の導入	時間単位年休の導入	妥結
定期的に労使協議を実施している	有休取得率の向上 有休取得奨励日の導入	妥結
夏季に休暇が取りやすい環境づくり	夏期一斉休館日を2日間設ける、8月に約2週間の会議休止期間を設ける	妥結
年次有給休暇6日未満・連続特別休暇未取得が発生しないよう取得状況について労使で確認を行う。	休暇取得状況について、定期的に労使間で情報共有することを再確認した。	妥結
半日年休制度の新設	半日年休制度の新設	妥結
⑤インターバル制度の導入、「つながらない権利」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の取扱基準の見直し	インターバル時間を10時間→11時間へ変更	妥結
勤務間インターバル制度の導入（11時間）	勤務間インターバル制度の導入（9時間）	妥結
長時間残業による健康への悪影響を防ぐため、勤務間インターバルを現在の10時間から11時間に延長することを要求する	勤務間インターバル時間を11時間に拡大する。ただし、11時間の適用対象者は常昼勤務者のみとする	妥結
⑥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		
事業所別時間外労働実績の共有、時間外労働削減オルグの実施	組合員オルグで時間外労働発生の原因を抽出	妥結
長時間労働は正に向けた取り組み	会社側より個人別労働実績を入手し、組合で確認	妥結
着替え時間の労働時間化	要求通り	妥結
⑦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		
職場環境改善のための要求実現に向けて分会ごとに取り組むを行う。	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
⑧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	業務削減・効率化と営業所長の振休取得事例共有	妥結
労使で状況把握・意見交換を行い、時間外労働の罰則付き上限規制のもと適切な労務管理を行うとともに、36協定が理解・浸透されるよう周知徹底を図ることを要求	状況把握・意見交換を行い、労使一体となり総労働時間の短縮に向けて高い意識を醸成し、より一層定着させていくことを確認	妥結
積立休暇の拡充（育児・介護・看護に関する内容を追加）	積立休暇の拡充（育児・介護・看護に関する内容を追加）	妥結
リフレッシュ休暇を分割使用可能に変更	入社20年目、30年目の連続10日間のリフレッシュ休暇を1回に限り分割使用を可とする	妥結
時間単位での年次有給休暇取得（時間年次）の導入	要求通り	妥結
積立年次有給休暇の半日取得の導入	要求通り	妥結
勤続年数初年度から年次有給休暇付与日数を20日にすること。	要求通り	妥結
新入社員の年次有給休暇付与日数の配分	入社時 0日→5日 入社3カ月 3日→5日	妥結
有給休暇付与日数を初年度から20日付与	社員登用時初年度から20日の付与とする	妥結
有給休暇付与日数を初年度から20日付与	要求通り	妥結
有給休暇の最低取得日数改定 5日→10日	要求通り	妥結
フレックス制度対象部門制限の解除	対象部門の制限は設けておらず、各所属長の判断で設定	妥結
この間の年間総実労働時間縮減の取り組み結果と今後の取り組みの方向性について共有を求める。	意見交換を継続し、業務の適正化や属人化の解消等の検証をおこなっていくことを確認した。	妥結
拘束時間の削減に向けた休憩時間の見直し	休憩時間90分を80分に短縮	妥結
(2)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		
<エキスパート>賞与支給基準の見直し	継続協議	継続協議
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増	要求通り	妥結
<非正規>平均5.0%の賃金改善	要求通り	妥結
<すべての組合員>平均5.0%の賃金改善	要求通り	妥結
<非正規>平均5.0%の賃金改善	要求通り	妥結
<すべての組合員>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
<エキスパート・契約>5.0%の賃金改善	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
全従業員企業内最低賃金 月）163,000円→170,000円、時間）980円→1,040円	要求通り	妥結
全従業員企業内最低賃金 時間）1,027円→1,140円	最低賃金改定時、更新の確認愛知県¥1,077	妥結
全従業員企業内最低賃金 時間 1,100/円→1,200円	全従業員企業内最低賃金 時間 1,100/円→1,187円	妥結
契約社員・パート社員の賃金引上げ	<契約社員・パート> 一律14,100円/月 加算	妥結
全従業員企業内最低賃金 時間 1,090/円→1,150円	要求通り	妥結
非正規雇用労働者の賃金改定	要求通り	妥結
退職金制度の改善	春季生活闘争の要求課題として6単組が積立額の引き上げ等を要求し、4単組で改善が実現した	前進あり
家族手当の新設	春季生活闘争の要求課題として1単組が正職員と同様の制度化を求めて要求し、要求通りとなった。	妥結
契約社員の子の看護休暇および介護休暇の有給化	無給→有給	妥結
近年の物価上昇においても実生活が維持・向上するよう、再雇用者や契約社員をはじめ構内で働く人達に対しても実生活が向上するよう十分な配慮を要望する。	準社員については、各人の基本月給を一律に14,000円増額する。 契約社員については、新賃金の設定にあたっては組合員のベースアップ分を考慮する。	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)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		
60歳以降の就労環境の整備	60歳に到達した職員に対する特別休暇導入	妥結
持続的に労働力を確保していくために、希望する者が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。	70歳までの就業機会確保について、各社の考え方を示させるとともに、社員の意識調査結果もふまえ、2025年度までに一定の整備ができるよう労使で議論を継続していく。	継続協議
60歳定年時給与40%減を65歳まで100%支給へ変更することを要求	定年延長を議題とした労使勉強会で併せて協議する	継続協議
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
現行60歳定年を雇用義務のある65歳とされたい	現段階で定年を65才まで引き上げることは難しいが、近年、定年延長を実施する動きが出始めていることや、社員の定年引上げに関する要望があることは会社としても認識しており、課題として引き続き勉強する	継続協議
<再雇用>平均5.0%の賃金改善	要求通り	妥結
<再雇用>5.0%の賃金改善	要求通り	妥結
60歳以降の賃金減額の見直し65%→80%	検討を継続 継続中	継続協議
定年（現行60歳）延長に向けての検討	再雇用者の給与 61%→64%	妥結
60歳以降スタッフ社員の待遇改善	待遇改善（基本給引上げ）の実施	妥結
65歳定年制の導入	現段階では難しいが課題として引き続き勉強する	妥結
定年年齢の引き上げ、選択定年制の導入	事業の展望や財政の見通し、制度変更による影響を多角的に研究し、労使で議論していくとする経営回答を得た。	継続協議
シニア層活躍促進や退職金制度の見直し、高年齢者雇用安定法への対応について、事業体の検討状況や今後の想定など確認する。	確認のための意見交換を実施	妥結
60歳以降の賃金改善	減額廃止、扶養手当の継続支給	妥結
退職金積立期間の延長	特別慰労金として加算	妥結
60歳以降の雇用制度適用準組合員（再雇用者） 基本給改訂：7,000円	60歳以降の雇用制度適用準組合員（再雇用者） 基本給改訂：準組合員一人当たり平均基準内賃金の2.60%（準組合員一人当たり平均 5,430円）	妥結
60歳以降の雇用制度適用者 基本給 増額6,000円 時間単位年休の新設	60歳以降の雇用制度適用準組合員 基本給改訂分 3,500円 時間単位年休の新設→要求通り	妥結
(4)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		
テレワーク上限の拡大	小学6年生までの養育、要介護状態の家族を介護する職員のテレワーク上限を10日に拡大する	妥結
(5)人材育成と教育訓練の充実にに向けた取り組み		
①人材育成と教育訓練の充実にに向けた取り組み		
「自己啓発援助の手引き」および「資格取得祝金支給要領」を見直すこと	業務に資する資格を中心に対象とするよう、全面的に見直しを検討する、との経営回答を得た。	前進あり
英語に関する教育訓練(職場外研修)を実施すること、自己啓発援助を改善すること	職場外研修については応じられない、自己啓発援助（語学）については「30%・上限5万円/年」から「50%・上限10万円/年」に改善する、との回答を得た。	継続協議
職員のスキルアップへの支援について、資格取得の費用補填や必要な支援体制の整備を要求する。	意見交換を行った。	妥結
運転免許取得支援	支度金の改定	妥結
(6)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		
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について計画や進捗、課題などの確認を要求	法定雇用率を下回っている状況を確認。今後、雇用促進に向けた施策を検討することを確認した。	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
(7)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		
60歳以降の就労環境の整備	シニア層等を対象とした短時間・短日数勤務制新設	妥結
傷病休暇において時間単位を取得可能とするとともに、中抜けも認めるよう要求	要求どおり、傷病休暇の時間単位取得と中抜けを可能とする。	妥結
治療等に関わる特別休暇の新設	治療等に関わる特別休暇の新設（事業年度ごとに最大10日）	妥結
私傷病欠勤者に対し一時金30%保障	要求通り	妥結
失効積立有休休暇取得条件緩和（7日連続⇒5日連続）	要求通り	妥結
①以外の取り組み		
心身ともに健康で働ける環境の整備	所属長による健診受診状況の管理体制強化	妥結
心身ともに健康で働ける環境の整備	人間ドッグの費用補助引上げ・オプション検査拡充	妥結
心身ともに健康で働ける環境の整備	健康増進に関する福利厚生制度の拡充	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		
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)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男女間格差の実態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		
女性社員の職域の拡大。また現在の進捗状況を明らかにされたい	今後も女性社員の職域拡大を検討していく	継続協議
ポジティブ・アクション推進を目的とした労使協議の場の設置 ・「女性の活躍に関わる事業主行動計画」の進捗や課題の確認 ・職場における男女差の実態把握と課題点の整理および改善のための取り組み検討 ・改善のための取り組み実現に向けた方針や目標、具体的計画などの周知・推進	労使協議の場を設置し、「女性の活躍に関わる事業主行動計画」の進捗や課題の確認 ・職場における男女差の実態把握と課題点の整理 ・整理した課題について、改善のための取り組みを検討し、その実現に向けて、方針や目標、具体的計画などを定め周知・推進	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・進捗確認において、状況把握項目の男女別データの把握や要因分析など、積極的な関与		
女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の計画・実績の確認を要請	女性を含めた採用PRの強化、女性管理職増加に向けた取り組みについて確認	妥結
旧姓使用を認める制度の導入	春季生活闘争の要求課題として1単組が要求を掲げ、要求通りとなった。	妥結
(2)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		
ハラスメント防止措置や不利益取扱いの禁止などの対応について労使協議を要請	メンタルヘルス予防対策については、早期の断面对応する必要性があることから階層別研修等において教育を実施している。ストレスチェックの集団分析結果等も参考にし、今後も継続してメンタルヘルス・ハラスメント予防対策に取り組んで行くことを確認。	妥結
自治体のパートナーシップ証明を受ければ福利厚生制度等を利用可とする	自治体のパートナーシップ証明を受ければ福利厚生制度等を利用可とする	妥結
パワハラ防止対策の推進	内部通報取扱規則の制定	妥結
採用時の履歴書については性別の記載を求めない	採用時の履歴書については性別の記載を求めない	妥結
多目的トイレや更衣室等の整備について	可能な範囲で多目的トイレや更衣室等について整備していく	妥結
配偶者の定義見直し 「異性・同性問わず事実上の婚姻関係にあるもの」と変更することを要求	配偶者（異性・同性問わず事実上の婚姻関係にあるものを含む）に変更	妥結
②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		
積立休暇制度の使用用途にDV被害を追加	春季生活闘争の要求課題として1単組が要求を掲げ、要求通りとなった。	妥結
生理休暇取得の心理的ハードル軽減	心理的ハードルを下げるために名称変更などの工夫について検討していく	妥結
(3)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		
育児・介護等にかか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。また社会環境の変化に伴う各種制の拡充を行うこと。	育児・介護制度等にかかる各種制度については法の要件を上回る要件を構築してきた。 さらなる推進策として、 ①短時間勤務職の制度拡充（55歳以下で転換する場合の育児・介護等の事由制限廃止）と処遇改善（フルタイム勤務復帰時の元役職即時復帰や定期昇給半減せずに調整） ②育児・介護休業応援一時金の新設（育休等取得者が所属する職場等の社員が対象） ③育児休業中の定期昇給を実施。	妥結
子の看護休暇の適用対象の拡充（取得期間拡大：小学6年生まで）、適用対象拡大（孫の追加）を要求	看護休暇の取得期間拡大（小学6年生まで）することで妥結。適用対象拡大（孫の追加）は特別休暇制度の見直しを検討する。	妥結
「孫育」休暇の導入。対象：小学校3年生までの孫。取得事由：出産の立会い、出産後の帰省に伴う孫の育児、看護又は予防接種や健康診断を受けさせるとき。付与日数：5日（行使は暦日又は半日単位もしくは時間単位）	孫育を導入する。なお、付与日数については小学3年生までの子が1人の場合は5日、小学3年生までの子が2人以上の場合は10日	妥結
産前休暇の改善	6週間→8週間	妥結
育児・介護休業期間の退職金算定化	50%	妥結
育休後の短縮勤務の上限引き上げ	小学校3年生→小学校卒業	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
子の看護休暇の有給化	有給化	妥結
看護休暇等取得対象：小学校6年生まで拡大	看護休暇等取得対象：小学校6年生まで拡大	妥結
①育児短時間勤務の適用者を小学校3年生から小学校卒業まで拡充 ②子の看護休暇を未就学児迄を対象に一人当たり5日から8日（2人以上、16日を限度）へ拡充	①育児短時間勤務の対象者が小学校3年生から小学校卒業まで拡充。 ②子の看護休暇に関しては拡充しないものの、既存制度の柔軟な活用をするなど個別でのサポートを強化。	妥結
子の看護休暇の見直し	看護休暇の名称を「看護等休暇」に改めるとともに、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等となった場合」及び「入園（入学）式、卒園式に参加する場合」を加える	妥結
所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大の見直し	対象を、「3歳未満の子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大する	妥結
育児・介護休業等、育児介護を行う労働者に対しては昇給等で不利益を被ってはならない	昇給査定においては、減算は行わない。ただし賞与においては休業期間を欠勤として計算。	妥結
育児・介護休業法 法改正の周知徹底	要求通り	妥結
育児短時間勤務制度改定 3歳→小学校就学前	要求通り	妥結
要求なし	育児・介護・治療と仕事を両立する対象者への支援制度の拡充	妥結
深夜業の制限措置対象拡大	「小学校始期まで」から「9歳の年度末まで」に拡大する	妥結
時間外労働の免除・制限の対象拡大	「小学校始期まで」は免除、「9歳の年度末まで」は制限に拡大する	妥結
子の看護休暇制度の取得条件の緩和等	「子の看護等休暇」に改め、有給の付与日数を子1人につき5日とする経営回答を得た。	妥結
フレックスタイム制度導入	要求どおり	妥結
テレワークによる時間単位休暇取得の協議	○テレワークの時間単位休暇取得 テレワーク時間中においても、育児や介護等で時間単位休暇が取得可能であることを確認した ○テレワーク勤務の10日/月勤務可否（要求時未記載） 育児や介護等でテレワーク勤務が上限無く必要に応じて可能であることを確認した	妥結
②男女の更年期、生理休暇などに関する取り組み		
生理休暇を名称変更。取得内容拡充として「更年期障害、妊婦検診、妊婦検診の付き添い、人間ドックの受診」の追加を要求	生理休暇を名称変更し、取得内容拡充として「更年期障害、妊婦検診、妊婦検診の付き添い」を追加	妥結
更年期症状による体調不良等のための休暇（無給）の新設、積立休暇の取得要件の緩和	休暇の新設には応じられないが、積立休暇の取得要件として、生理や更年期に伴う症状にも使えるよう取得要件を追加する、予防（人間ドック等）も取得要件に加える、とする経営回答を得た。	継続協議
生理休暇取得の心理的ハードル軽減	心理的ハードルを下げるために名称変更などの工夫について検討していく	妥結
(4)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		
行動計画の計画や進捗、課題などを確認を要請	男性育休取得促進、男女問わず家庭と仕事を両立できる制度整備、職場風土づくりなどの取組みを確認した。	妥結
②不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み		
セルフケア休暇の取得事由に「妊婦健診」を追加することを要求する。	セルフケア休暇の取得事由に「妊婦検診」を追加する。	妥結
(5)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		
妊娠中通院休暇の取得対象者拡大および時間単位取得	今次交渉とは切り離し整理する（労使専門委員会の設置も含め、具体的な進め方を労働組合に相談する）	継続協議