

2026春季生活闘争および通年（2025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（2026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		
休日3日増 121日→124日	現行通り	妥結
2027年度 休日119日→120日		交渉中
休日1日増 1 2 2日→1 2 3日	要求通り	妥結
年間休日増 2組2交代・3組3交代・4組3交代 110日→111日	現行通り	妥結
休日1日増（年間休日1 2 2日→1 2 3日）	要求通り	妥結
年間休日の増加	要求通り	妥結
年間休日8日増（年間休日125日）	要求通りで合意	妥結
年間休日の増加→3日増を要求		交渉中
完全週休二日制の導入		交渉中
年間休日増	労連単組（グループ労組）で年間休日2～5日増	妥結
所定労働時間の短縮	所定労働時間を8時間から7時間45分に短縮	妥結
所定労働時間の短縮、年間休日増	要求どおり	
所定労働時間 1996:00→1988:00		交渉中
所定労働時間 1944:00→1936:00	要求通り	妥結
時短 2040:00→2000:00 （年間休日5日増）		交渉中
常昼勤務、2組2交代 1日 10分短縮 8:00→7:50	現行通り	妥結
時短 1日 8:00→7:55 （年間 1944:00→1923:00）		交渉中
段階的に実施している部門別の時短（AB対C部門との差 3.93時間）	要求通り	妥結
<ul style="list-style-type: none"> ・1日の所定労働時間を7時間45分に縮減 ・時間外労働の削減 	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の労働時間内の有給の休憩時間のあり方について、労使双方の主張に大きな相違があることから所定労働時間の縮減について、現時点での実現は困難と判断。なお、所定労働時間の縮減に向けた取組みとして、休憩時間を業務終了時間に続く形で設定し、業務上の支障がない場合は、休憩時間中でも帰宅可能とする試行拡大を継続。 	継続協議
②3 6協定の点検や見直し		
36協定の適正な締結		交渉中
36協定違反や未締結での違法な時間外・休日勤務命令等の実態を把握・是正とともに、実績どおりに時間外勤務手当を支給するよう早急に教育委員会に指導・助言すること。		
③時間外・休日割増率引き上げの取り組み		
深夜業の割増率を33%から40%に改定	35%に改定	妥結
敬遠されがちな深夜帯の勤務に対して報いるために夜勤手当を増額すること		未回答
早出25%→30%、深夜25%→50%、協定休日25%→30%、法定休日35%→40%		交渉中
超過勤務手当の支給割合を引き上げること。 （単組）	超過勤務手当の支給割合については、毎年、人事院において民間給与実態を調査し、必要がある場合に見直しが行われている。こうした人事院勧告制度の基本的な考え方に則り、勤務実態を十分反映した適正な給与水準となるよう、人事院に実情を伝える。	交渉中
休日割増率、深夜割増率の改定	要求どおり	妥結
④年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		
時間単位年休	時間単位年休	妥結
時間単位有給休暇の導入	現行通り	交渉中
半日有給休暇制限緩和、時短有給休暇の導入	要求通り	妥結
時間単位有給休暇の新設	時間単位有給休暇の新設 （3日/年）	妥結
時間単位有給休暇制度の導入		交渉中
年次有給休暇の日数引き上げ	結婚前後休暇5日を用途を限定しない特別年次有給休暇5日（繰り越しなし）に改定	妥結
半日有給休暇取得日数増 16回→20回		交渉中
有給休暇付与日数の改定 20日付与到達1年短縮（現6年6か月）		交渉中
年次有給休暇の付与日数増 入社初年度14日→16日 3年目で20日付与	年次有給休暇の付与日数増 入社初年度14日→15日	妥結
有給休暇取得率の向上 取得しやすい職場環境の整備	最低7日以上取得計画を立てる 人員体制など業務調整を行い、取得しやすい風土を構築	前進あり
年次有給休暇の完全取得を促進すること。 （単組）	取得しやすい職場環境づくりに努める。	交渉中
計画年休制度導入		交渉中
積立有給休暇の使用条件の緩和 育児・不妊治療等追加		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
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規制の導入（11時間）	24時間店舗のみ先行導入	妥結
勤務間インターバル9時間（運転者・出向者除く）		交渉中
勤務間インターバル11時間以上の確保に努め、10時間は下回らない		交渉中
⑧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 ⑦熱中症対策の強化に関する取り組み		
熱中症対策の強化		交渉中
空調服の支給	空調服の試行	妥結
熱中症対策について、国の発注する事業に係る積算基準の見直しを行い、真夏日補正を導入すること。	熱中症対策に係る措置として、造林事業等を対象に「真夏日補正」を適用したい。	妥結
熱中症対策	空調服の支給、スポットクーラーの増設	妥結
暑さ対策のグッズ配布	場所によって環境等に懸念がある場合は個別に対応	妥結
ユニフォームの追加設定（猛暑下での安全配慮、高機能素材Tシャツの導入→ストレス軽減）		交渉中
⑨その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み		
教員のいのちと健康を守るため、給特法の廃止・抜本的見直しを行うこと。		
文科省が示した「学校と教師の業務の3分類」を国の責任において推進すること。また、そのための自治体への財政支援を行うこと。		
各自自治体の「業務量管理・健康確保措置実施計画」についてその実効性を検証するとともに、実施状況を把握し必要な指導・助言をすること。		
高等学校を含むすべての校種におけるさらなる少人数学級の実現にむけ、引き続き計画的な教職員定数改善を行うとともに、持ち授業時数軽減のための人員配置を拡充すること。	定数の未充足等に対して、まずは任命権者である各教育委員会等において教師の確保に尽力されていると承知しているが、文部科学省としては学校における働き方改革の更なる促進や処遇改善、指導運営体制の充実等の教師の働きがいと働きやすさを実感できる環境整備、また特別免許状の更なる活用や、柔軟な任用形態の拡大による専門性を持つ社会人等の入職など、多様な分野からの入職促進などをすすめていく。	
事務職員・養護教員・栄養教職員について全校配置や複数配置基準の引下げなど様々な職種の定数改善を行うとともに、既存の加配定数が減少することのないよう措置すること。	事務職員や学校栄養職員の賃金改善については、その職員の学歴経験年数や職務給の原則等をふまえながら、各自自治体において適切に判断されるべきものと考えている。	
年間総労働時間1800時間への達成に向け、労働時間短縮の施策を実施すること。（単組）	勤務時間の弾力化・多様化についての具体的検討にあたって、勤務の実態を十分反映したものとなるよう努める。	交渉中
固定残業代の見直しを要求し、下位等級から対象時間数の削減を始めるとともに、適切な労働時間管理に取り組む	要求通りで合意	妥結
働き方の提案 労働時間管理について	ワークライフバランスの一層の向上に向け、労働時間管理を徹底し、職場環境改善の施策を労使において継続して協議する。	妥結
フレックス規定の緩和	慎重に検討	
ノー残業デーの設定 月1回		交渉中
リフレッシュ休暇の新設 （例 入社2年目を以降一律5日）		交渉中
工場の柔軟な働き方の検討・付加価値生産性との連動	工場のフレックス職場の拡大を検討する	妥結
拘束時間の短縮	休憩時間を80分から70分に	妥結
ノー残業デー	水曜日にノー残業デーを実施	妥結
失効年休積立制度の拡充	取得事由にインフルエンザ・コロナ感染を追加	妥結
適正な時間管理		交渉中
③職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み		
⑬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		
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	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80円増	妥結
全従業員企業内最低賃金（月）170,000円→178,000円、（時間）1,040円→1,100円		交渉中
全従業員企業内最低賃金	企業内最低賃金について、60～100円の引き上げ	妥結
<契約社員> 時給100円増	<契約社員>時給100円増	妥結
<非正規>平均5.0%の賃金改善（7組織要求）	要求通り（5組織）	妥結（5組織）、交渉中（2組織）
賞与支給基準 0.5カ月→1.0カ月	要求通り	妥結
非正規 賃金改定要求	非正規賃金改善一律15000円	妥結
会計年度任用職員の処遇については、実態を把握するとともに、制度創設の趣旨にもとづき、年取ベースでの賃金改善、期末・勤勉手当や超過勤務手当等の確実な支給がなされるよう各自自治体に指導・助言すること。		
扶養手当制度の改定に伴いパートナー社員（健康保険加入者対象）を支給対象とする	要求通りで合意	妥結
特別休暇（結婚）対象の拡大（有期契約社員等への有給付与）および取得期間の延長	・結婚休暇の新設（要求趣旨のとおり） ・取得期間の延伸（すべての社員）	妥結
期間雇用社員等（有期契約社員等）の年次有給休暇の発給日の統一	・年次休暇の発給日が4/1～9/30の間にある者については一律毎年4/1に、同じく10/1～3/31の間にある者については一律毎年10/1に統一。	妥結
同一労働同一賃金及び常勤職員との均等処遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用すること。（無給休暇の有給化を図ること） （単組）	非常勤職員制度については、勤務の実態を十分反映したものとなるよう、人事院へ実情を伝える。	交渉中
エキスパート社員のリフレッシュ休暇取得権利発生する2028年度に向けて継続協議	継続協議	継続

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)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		
⑭60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み		
定年再雇用の月額賃金に13,000円を加算		継続協議
ベースアップを事務折衝レベルで要求	定年再雇用者月例賃金平均：61,280円の賃金改善	妥結
待遇改善	賃金改善、嘱託社員定年70歳など	妥結
再雇用の賃金の見直し		交渉中
再雇用の賃金の見直し	従来の年取ベース見直し、新たに上位年取ラインを追加	妥結
雇用継続従業員の賞与支給基準の変更	雇用継続従業員の賞与支給基準の変更2ヶ月/年→正規従業員に準ずる	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
処遇改善	基本給の減額率の縮減、引き上げ	妥結
65歳定年延長、賃金改善	要求どおり、労使検討委員会にて議論	
特別加算金の積立期間延長 60歳→65歳		交渉中
70歳までの継続雇用措置	・現行65歳定年制度にあるが、65歳超の社員（正社員・高齢再雇用社員・期間雇用社員等）に対する継続雇用制度を創設する。雇用更新は最長70歳まで。なお、制度の運用開始時期等は別途協議。	妥結
定年年齢を65歳とする制度が完成するまでの間は、フルタイムを中心とする職員の希望通りの暫定再任用を実現すること。また、暫定再任用職員の賃金及び一時金を引き上げること。（単組）	給与等は職員の生活設計に係わる重要な勤務条件であることから、引き続き、暫定再任用職員が支給対象となっていない扶養手当についても、職員の実態を十分反映したものとすよう、人事院に実情を伝える。	交渉中
定年年齢を60歳から65歳に延長	要求通りで合意	妥結
定年（現行60歳→65歳）延長		交渉中
70歳までの雇用確保		交渉中
定年延長について委員会の設置	継続協議	継続
定年延長	定年延長（60→65歳）	妥結
(5)職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み		
⑮ストレスチェックの点検・見直しや、導入に向けた検討		
・ストレスチェック後のオンライン面談の導入	・小規模職場では、厚生労働省が要件を満たす職場環境などに課題が残り、速やかな導入は難しい。 ・メンタルヘルス対策支援を専門的に行う「メンタルヘルス対策支援センター」の新設。	妥結
(6)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		
⑯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	要求どおり	
小学生以下の子どもを持つ社員の在宅勤務特例	学校などが急に休校となった場合は、在宅勤務を認める	妥結
(7)人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み		
⑰人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み		
「緑の雇用事業」による新規就業者の確保をはじめとする雇用対策を強化するとともに、林業労働力育成・確保に向けた施策の充実及び必要な予算を確保すること。	林業労働力の確保に向けて、「緑の雇用」担い手確保支援事業による就業ガイダンス、トライアル雇用、新規就業者のための研修、現場技能者のキャリアアップ研修などを実施しており、引き続き予算の確保に努める。	継続協議
キャリア形成支援に関する協議会の設置を要求し、毎月の労使協議会で議論する	要求通りで合意	妥結
試用期間の短縮		交渉中
(8)障がい者雇用に関する取り組み		
⑱障がい者雇用率の把握と法定雇用率達成に向けた取り組み		
障がい者雇用について、職場環境の整備をはじめ相談支援体制の構築や支援スタッフの配置、人事異動における配慮など、安定的に働き続けることができるよう必要な条件整備を十分に行うこと。また、法定雇用率の確実な達成にむけ、率先して障がい者の雇用に努めるよう教育委員会に指導・助言すること。		
障がい者の働きやすい環境づくり	障がい者手帳交付を受ける社員が治療のために通院する場合に使用できる有給休暇の新設	妥結
法定雇用率が2026年7月から3.0%に引き上げ予定であることを踏まえ、雇用される障がい者が安心・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）	公務部門における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
(9)治療と仕事の両立支援に関する取り組み		
⑳疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休暇・勤務制度の導入などの取り組み		
積立年休の使用事由拡大、ウェルネス休暇の新設・拡充	要求どおり	
療養支援休暇（有給以外に、自身や家族の疾病やケガの治療に使える休暇。独自制度）の使用条件の緩和。	療養支援休暇（有給以外に、自身や家族の疾病やケガの治療に使える休暇。独自制度）の使用条件の緩和実現	妥結
私傷病時短勤務制度の導入	要求通りで合意	妥結
私傷病欠勤者に対し一時金30%保障	要求通り	妥結
公傷病は就労したものとして扱う		交渉中
再検査の受診促進	健康推進休暇（再検査1～2日）の新設	妥結
治療と仕事の両立支援が4月から事業主の努力義務となることをふまえ、「治療と就業の両立支援指針」に基づいた労働環境整備となるよう各自体にて指導・助言すること。	文科省が定める指針においては、服務を監督する教育委員会の講ずべき措置として学校現場の実情に応じ休暇制度や早出遅出勤、テレワークなどの柔軟な勤務制度を活用できる環境の整備をはかること、心身の健康問題についての相談窓口を設置することなどを定めており、治療と就労の両立性に係るとりくみが促進されるよう、引き続き周知啓発を徹底していく。	

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
(10)①～②以外の取り組み		
マイカー通勤の非課税限度額等の拡大を踏まえた環境改善（駐車場料金の加算と自動車等の片道通勤距離の使用区間の拡大）	<ul style="list-style-type: none"> ・①多大な財源が必要なこと②システム改修が必要なこと③事務負荷が膨大なことなどの理由により、困難。一方で、制度創設から相当年数が経過していることから、制度のあり方をふまえて、労使で協議を進めたい。 ・新幹線等利用の通勤手当の新規採用者へ適用拡大。 	継続協議
<ul style="list-style-type: none"> ・業務上、運転免許が必要とする職種の採用者を対象とした運転免許取得費用の助成 ・奨学金返済の助成 	<ul style="list-style-type: none"> ・高卒の新卒採用者に対し、免許取得費用の一部助成（5万円）。 ・奨学金代理返済は、財源や公平性などの課題があることから、引き続き検討。 	妥結
福利厚生の充実	選択型福利厚生を導入	妥結
スマホールの見直し		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
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		
(11) 男女間賃金格差の是正、女性活躍の推進		
②企業規模にかかわらず、事業主行動計画の策定・公表と、「男女の賃金の差異」「女性管理職比率」の把握・要因分析・公表の事業主への働きかけ		
女性役職者比率向上に向けての課題について、女性役職者へのヒアリングをおこない働き方の課題を確認すること	意識調査の結果を分析しつつ、引き続き働きやすさの向上に向けた取り組みを行う	継続協議
②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		
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)	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旨とする。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
(12) 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		
③改正労働施策総合推進法、改正男女雇用機会均等法の施行を見据えた、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		
パワーハラスメントをはじめ、外部からの過剰な要求等（カスタマーハラスメント）をふくめた各種ハラスメント防止について、法令上義務付けられた防止措置ならびに努力義務が未実施な教育委員会に対し指導・助言するなど、引き続き、学校におけるハラスメントの根絶にむけとりくむこと。		
④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）		
ハラスメントの根絶に向けて、一層有効な対策を着実に実施すること。パワハラ対策については、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
雇用の全ステージにおける性差別の禁止/あらゆるハラスメントの禁止と周知/ハラスメント発生時の迅速対応と行為者への厳正な対処/通報をおこなった組合員への不利益取扱いの禁止	要求通りで合意	妥結
⑤性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止、アウトティングならびにカミングアウトの強制的防止などのハラスメント対策、就業環境改善、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生等の適用の取り組み		
パートナーシップ制度で認められた場合の「配偶者」としての各種制度適用	パートナーシップ制度で認められた場合の「配偶者」としての各種制度適用(法令で適用できないものを除く)	妥結
(13) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備		
⑥改正育児・介護休業法の内容の周知徹底、育児・介護に関する両立支援制度の点検と法を上回る制度の導入		
育児・介護休業に係る労働条件改善	要求どおり	
・育児部分休業の取得対象年齢の拡大 ①現行「満9歳まで」を「満12歳まで」②障がい又は慢性的な疾病等がある子は「満12歳まで」を「満15歳まで」	・障がい又は慢性的な疾病等がある子は「満12歳まで」を義務教育修了となる「満15歳まで」拡大する。	妥結
短時間勤務制度の定期期間を小学校3年生までとしていたが、中学校就学前まで延長。育児・介護の相談窓口の設置と周知。	短時間勤務制度の定期期間を小学校3年生までとしていたが、中学校就学前まで延長。育児・介護の相談窓口の設置と周知。	妥結
	育児/介護サポート手当の新設、介護休業の取得上限期間の撤廃、積立休暇利用要件に不妊治療を追加	妥結
子の看護等休暇の見直し	適用対象を「小学校3学年修了までの子」から「小学校6学年修了までの子」に改める。また、取得事由に「当該子の卒業式への参加」を追加する	妥結
育児短日数勤務制度の見直し	障がいのある子（特別障がい者以外）の場合は「満18歳に反する日の属する年度末までの子」に範囲を拡大	妥結
育児短日数勤務制度の見直し	不登校の子の場合は「中学校3年生の年度末までの子」に範囲を拡大	妥結
深夜勤務の制限措置の見直し	当該社員がひとり親である場合には、「子が小学校3年生の年度末の範囲内」に見直す	妥結
育児短時間勤務対象を「小学校就学の始期に達するまでの子」とされたい	実施困難	継続協議
産前産後休暇の期間延長、育児休業制度、子の看護等休暇・介護休業等の日数拡大や内容の充実を図るとともに、取得しやすい職場環境の整備を図ること。(単組)	特別休暇等の期間拡大など休暇制度の充実について、勤務の実態を十分反映したものとなるよう人事院に実情を伝える。育児休業を取得する職員に係っては、必要に応じて、業務分担の見直し、代替職員の配置等に取り組むなど、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境の整備に努める。	交渉中
介護短時間勤務制度の利用期間の上限を撤廃する	要求通りで合意	妥結
仕事と障がい児育児の両立に向け、2026年4月から障がいのある子を養育する社員に対して以下の両立制度の利用期間を子が18歳になるまで延長。（短時間勤務、エリア限定勤務、時間帯限定フルタイム勤務、子の看護等のための休暇・養育両立支援休暇）	要求通りで合意	妥結
積立休暇の取得条件改定	積立休暇の取得条件改定（孫の面倒を見るためを追加）	妥結
積立有給休暇の改定	積立有給休暇の改定（取得要件 要介護1以上→要支援1以上）	妥結
キッズデイ休暇新設（中学卒業までの子の学校行事で取得できる特別休暇）	現行通り	
育児・介護休業法 制度の点検		
職場支援制度の新設（育児・介護・怪我・病気等） 1.人員拡充（他職場からの応援、派遣・契約社員） 2.人員拡充がない場合、職場の同僚に対する手当		
育児短時間勤務の拡充	育児短時間勤務の対象を小学校3年生までに	回答
⑦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		
妊娠期の福祉休暇の拡大	要求どおり	

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
⑦男女の更年期、生理休暇など性差に応じた点検・把握、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に関する取り組み ⑧不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み		
生理休暇の名称変更・使用事由の拡大、ウェルビーイング休暇の新設、ウェルネス休暇の拡大	要求どおり	
健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備	「生理休暇」の名称を「ライフサポート休暇」に改め、使用事由に「不妊治療」を追加する	妥結
「生理休暇」の名称変更など	生理休暇の名称を『ライフサポート休暇』に変更し、使用事由に『不妊治療（男女）』を拡大	妥結
生理休暇の名称をウェルネス休暇に変更し、半日および時間単位の取得を可能とする制度に改正	要求通りで合意	妥結
更年期休暇の創設に代わえ、休暇名称（生理・チャイルドプラン（不妊治療））の変更による取得促進	・法律上日数制限できない生理休暇との複雑な検討が必要であることから拙速な判断は避けるべき。 ・生理・不妊治療・更年期などに関するテーマをダイバーシティ月間で扱い、理解浸透活動を実施していく。 ・現行のチャイルドプラン休暇（１年度に３０日以内）を拡充し、あらたに「チャイルドプラン休職」制度の新設（１年６か月）。	継続協議・妥結
不妊治療にも使える療養支援休暇の創設		妥結
不妊治療休暇制度を月１日、有給で新設する	要求通りで合意	妥結
不妊治療と仕事の両立支援	不妊治療と仕事の両立支援	妥結
(15) 上記⑦～⑧以外の取り組み		
女性用制服の改善	見直しの検討及びサイズの追加	妥結

3. ビジネスと人権に関する取り組み

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
(16) ビジネスと人権に関する取り組み		
④ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、労使協議の実施など		
人権デューデリジェンスに関する教育を含めた体制整備の推進	要求通りで合意	妥結