



# 国民春闘共闘

第 27 号

2020 年 8 月 24 日

国民春闘共闘委員会

〒113-8462 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館

☎ 03-5842-5621 FAX 03-5842-5622

20 国民春闘 制度的諸要求獲得状況調査 最終集約

## 労働者の健康といのちを守る権利保障の獲得すすむ！

国民春闘共闘委員会は 8 月 7 日、制度的諸要求獲得状況調査の最終集約を行い、別表の 10 単産 453 組合(交渉単位)からの回答状況を集約しました。

20 国民春闘では、パート有期法を活用しての均等待遇要求で前進を勝ち取ったのに加え、新型コロナウイルス感染症対策での様々な成果を勝ち取っています。

### <正規雇用労働者の制度的諸要求獲得状況>

正規労働者の獲得状況（全社的に実施する雇用形態を区別しない回答も含む）では、総計 705 件の獲得報告となっています。内訳は、労働時間の短縮関係で 74 件、所得関係が 41 件、両立支援・母性保護が 44 件、労災対策（新型コロナ対策を含む）288 件、雇用保障が 14 件、ハラスメント防止が 7 件、諸手当が 189 件、その他が 48 件となっています。

### 労働時間の短縮

労働時間の短縮関係のうち、休日休暇・年休にかかわっては、「半日有休取得日数の拡大（4 日分→5 日分）」、「特別休暇改善」、「休日 3 日増、今後 1 日の労働時間短縮などに努める」（化学一般）、「夏季休暇を 1 日単位の取得可能に」、「年次有給休暇時間単位取得制度導入」「確実な年休取得ができるよう、新たに促進策を設定する」（出版労連）、「年休を 1 時間単位付与する（年間 5 日の範囲内まで）」、「ボランティア休暇を恒久的な制度に」、「失効した年休の積み立て制度の導入（30 日上限。治療と仕事の両立支援の他、自己啓発や社会的活動などを目的として）」、「共同購入配送は今年度より年末年始に 7～9 日間の連続休業を設け、この間の 5 日間を有休計画付与とする」（生協労連）、「災害および東京五輪に係るボランティア休暇を有給で 5 日間認める。」（全印総連）、「1 日のみの忌引について一死亡日またはその翌日のいずれかを選んで良い。配偶者の出産休暇も同様の扱い」、「年次有給休暇の半日所得一育児短時間雇用制度も取得対象とするよう整備をはかる」、「夏季休暇 5 日間（6 月～10 月で）」「年間休日 1 日増」「年休消滅をなくすために協議をしていく」、「年次有給休暇の計画的取得」（日本医労連）など、39 件の報告となっています。

また、休日休暇・年休以外の労働時間短縮にかかわっては、「時間外手当の増額：現行 125%を 135%にする」、「連操手当の支給範囲拡大」、「連勤残業の残業代の改善」（化学一般労連）、「11 時間の勤務間インターバル制度」全印総連、「勤務間インターバル 12 時間を遵守し、努力する」（日本医労連）、「元日休業は困難だが営業時間は閉店時間短縮を検討」「店舗の元日営業を現在 6 店舗から 3 店舗へ」「1 月 1～5 日は配達休止を予定。〇〇店は 1 月 1～3 日とその他 3～5 日程度の店休日を予定」、「宅配は 12/26～27 配達なしで年末連続勤務回避、店舗は正月 3 が日全店休業」（生協労連）、「11/1～3/31 の就業開始時間が 8 時半、4/1

～10/31 の就業開始時間が 8 時だったものを、年間通して 8 時半からに統一」(全農協労連) などとなっています。

## 所得関係

JMITU の 10 組合で初任給の引き上げを実現しているのをはじめ、全農協労連、出版労連、日本医労連から初任給改善の回答を引き出したとの報告が寄せられています。最低賃金を引き上げさせてきたことにより、昨年に引き続き初任給の改善が広がっている状況です。また、「正規職員の 56 歳からのベースダウンの見直し」(生協労連)、「ケアマネ号俸新設(介護職号俸より一律 11,000 円引き上げ)」(日本医労連)、「退職金の自己都合係数を廃止」(生協労連)「65 歳までの期間で勤続 20 年に達した場合に退職金の割増率を 125%にする」(日本医労連) など格差是正、退職金の改善などが報告されています。

## 両立支援・母性保護

「育児時短期間を小学校 4 年生末から 6 年生末までに延長」、「育児時短の期間を小学 1 年生終了までから小学 3 年生終了までに延長」、「時間休暇の当日申請を義務教育終了までの子を持つ社員に認める」、「育児時短の完全有給化(賃金・一時金)」「子を養育する労働者の短時間勤務について、現行「週 3 日を上限」を週 5 日とする」「育児短時間勤務の対象を、現行三歳までを小学校就学始期に達するまで拡大する」(全印総連)、「育児時短補助金を育児時短分に対応する賃金月額 40%相当額に引き上げ」、「育児時短を 1 年延長し小学校 4 年始業時まで」、「定昇の停止規定(出勤日数 144 日以下の者は停止)について、育児休業取得者は復帰後初めての 4 月をもって基本給額を同一年齢とそろえる。」、「子が 6 歳を過ぎた 3 月 31 日まで有給保障(現行より 2 年延長)」「育児時短:取得期間の延長(現行 3 歳まで→就学まで)」(出版労連)、「看護休暇については対象 1 人につき 4 日、2 人以上は 8 日の有給化」(化学一般労連)、「子の看護休暇を小学 6 年まで延長」(生協労連)、「子の看護休暇・無給分(子ども一人 5 日)の半日分割使用を認める」(全印総連)「子の看護休暇:小学校 4 年始業時まで延長(現行就学時まで)」「子の看護休暇:子ども 1 人あたり年 8 労働日(現行年 7 労働日)」(出版労連)、「子の看護休暇、介護休暇一時間単位で所得可能に」(日本医労連)、「不妊治療で通院する際の休暇制度について積立有給休暇の利用を認める」「妊娠中の労働時間短縮の有給化」、「不妊治療で通院する際の休暇制度の適用」「不妊治療休暇の導入(現在の生理休暇の適用範囲を拡大し男性にも適用。)」(生協労連)、「不妊治療の休暇を女性に月 1 回 1 日認める(無給)」(日本医労連) など、44 件の獲得報告となっています。

## 労災対策・安全衛生

「インフルエンザワクチン接種補助の家族への拡大」「ストレスチェック制度集団分析の開示」、「安全衛生管理の徹底『原因分析、対策強化、新ルールの周知義務化、管理者による定期的巡視の義務化』」(化学一般労連)、「自然災害時の対応マニュアルの作成と周知」「年一回の防災訓練の実施。」「がん治療の通院休暇を年間 5 日有給とする」(全印総連)「インフル予防接種補助の引き上げ: +500 円」(日本医労連)、「脳 MRI 年齢補助(65 歳以上本人 1 万 8000 円負担、70 歳以上本人 1 万円負担)」(自交総連)、「子宮がん、乳がん検診は共済会からの補助」(生協労連) といった報告が寄せられています。

## 新型コロナウイルス感染症関連

新型コロナウイルス感染症関連では、感染拡大防止のための営業の自粛要請に伴う休業補償、職場における感染症対策、危険手当・慰労金の支給、学校休校などに伴う特別休暇、従業員の感染時の休職制度・補償の拡充など、277 の制度獲得報告が寄せられています。

「4/1～来年3/31 のうちの100 日間、全員対象、賃金の80%」、「4/23～5/31 のうちの39 日間、全員対象で輪番で休む、直近3 か月平均賃金の80%」、「ビニールカーテン取り付け」、「4/16～6/15、月6 出番2 交代、12～2 月平均賃金の80%」、「2～4 月平均賃金の85%」、「4/11～5/15 全休、5/16～6/15 の間50%休業、1～3 月平均賃金の100%」、「希望者について休業、1～3 月平均賃金の100%、6/1～通常営業」、「マスク・次亜塩素酸消毒液、各自に配布、感染者・濃厚接触者は特別休暇適用、1～3 月平均賃金の100% 補償」（自交総連）、「夏季一時金予算に一律+0.1 ヶ月上積み」、「委託労働者、派遣労働者も含めたすべての労働者に、感謝慰労金1 万円支給（直接支給できない委託や派遣の労働者については、生協がそれぞれの会社を通じて同額程度が支給されるように調整）」、「特別一時金として全職員に現金5000 円支給。」、「委託含む全職員への手当支給（正規1 万円、パート・嘱託7 千円、アルバイト4 千円、派遣（どの雇用の代わりに派遣対応しているかで判断）」、「『新型コロナウイルス関連特別功労感謝金』として、全雇用形態の職員へ一律1 万円」（生協労連）、「新型コロナウイルス対策として、体調不良の自宅待機は賃金保障の休暇とする」（全印総連）、「保育所・小学校等の休校その他の事由により、家庭において子の看護の必要がある場合も子の看護休暇の取得の対象とする」、「倉庫発送・電算などテレワークができない社員に5 万円支給」（出版労連）、「新型コロナウイルス対応慰労金30,000 円」（民放労連）、「小学校等休校に伴い、年休とは別途の特別休暇（有給）」、「コロナウイルス患者への濃厚接触者への自宅待機を有給保障」、「院内に一時預かり所設置」（日本医労連）。

## 雇用保障・人員確保

人員増、雇用保障・定年延長など14 件の獲得報告となっています。

## ハラスメント防止

「ハラスメントについての全社的な社内研修をできるだけ早く行う」、「パワハラに対する管理職研修およびチェック体制の確立」（化学一般労連）、「『ハラスメント防止宣言』⇒経営側で今後作成し労使協議」（出版労連）、「コンプライアンス指針の遵守に努め、倫理意識の啓発、必要に応じてハラスメント防止教育及び啓蒙活動を行う。また行為が認められた時にはコンプライアンス委員会にて再発防止を検討、懲戒委員会にて審議を行い、厳正に処分する。」（全印総連）、「ハラスメント対策強化に努め、管理職研修等で厚労省の対策指針の説明を行う」（日本医労連）など7 件の獲得報告となっています。

## 諸手当

諸手当関連では、「子供手当で7,500 円→8,000 円」（JMITU）、「住宅手当20,000 円→21,000 円」（JMITU）、「東京地区の住宅手当27,000 円→37,000 円」（化学一般労連）、「家族手当二人目以降500 円増（現行8,000 円を8,500 円に）」（全印総連）、「ガソリン代支給の引き上げ：15 円/km→20 円/kmに」（日本医労連）、「課長手当を15,000 円に増額」（全印総連）、「呼出手当1,000/回」（民放労連）、「主

任手当：現行 8,000 円→回答 12,000 円」（日本医労連）、「ユニットリーダー手当：+1000 円（→8000 円に）」（日本医労連）、「看護小規模多機能型居宅介護事業所夜勤手当：17,000 円/回に」（日本医労連）、「出張手当 1,000 円増額」（JMITU）、「納涼会および忘年会実施に際して一人当たり 5000 円の補助実施の徹底」（化学一般労連）、「宿泊費・遠距離日帰り＝各 500 円増額／近距離日帰り＝1,400 円（100 円増額）」（出版労連）、「食事代補助支給対象者の拡大」（日本医労連）などの報告が寄せられています。

## <非正規雇用/定年後再雇用労働者の制度的諸要求獲得状況>

非正規労働者の獲得状況では、総計 261 件の獲得報告となっています。内訳は、休日休暇関係で 60 件、所得関係が 24 件、両立支援・母性保護が 17 件、労災対策 2 件、雇用保障が 22 件、諸手当が 117 件、その他が 19 件です。

また、定年後再雇用労働者では、格差是正で 9 件、安全衛生 1 件、雇用保障 3 件、役職手当など諸手当で 13 件など、総計 29 件の獲得報告となっています。

パート有期法施行に伴っての前進回答は、別紙の「均等待遇」に再集計している通り、非正規で 132 件、定年後再雇用の 11 件で、合計 143 件の獲得報告が寄せられています。（該当する回答例には下線を附します）

## 休日・休暇

休日・休暇関連では、「年次有給休暇について改定」（化学一般労連）、「パートにも半日有休取得可能に」（生協労連）、「夏季休暇を正規職員と同様の対応に支給・付与する。」（日本医労連）、「構内スタッフの夏季休暇 2 日（一日増）」（民放労連）、「結婚の特別休暇は正規と同様に（1 日増で 7 日へ）」（生協労連）

「1 日のみの忌引について、死亡日またはその翌日のいずれかを選んで良い。配偶者の出産休暇も同様」、「忌引き休暇の新設（忌引き休暇の適用範囲は正職員と同一、日数は一律 1 日）」、「慶弔休暇を正規職員と同様の対応に支給・付与」（日本医労連）、「無期転換社員の忌引き休暇一日増（3 日に）」、「嘱託職員にバースデー休暇」、「無期転換者 結婚休暇 2 日」（民放労連）「非正規の忌引休暇配偶者・父母・養父母・子死亡、現行 3 日を有給で 7 日付与する。非正規 祖父母・配偶者の父母、0 日を 5 日。非正規 兄弟姉妹・同一世帯の孫、0 日を 3 日」「結婚休暇 本人の結婚の場合、0 日を 7 日」（全印総連）

「病気休職を正規職員と同様の対応に支給・付与」「傷病休暇付与（新設）：1 ヶ月」「生理休暇を正職員と同様に（無給⇒有給）」、「常勤嘱託職員の処遇改善—完全週休 2 日制に」（日本医労連）、

「罹災休暇の新設（3 日以内。正職員と同様）」「特別休暇の新設（検診休暇、配偶者の分娩、結婚休暇、忌引休暇）」「20 年勤続休暇制度（連続 7 日以内）を新設」（日本医労連）、「パート・アルバイトの福利厚生諸制度を正規と同じに（災害休暇は所要日数有給、配偶者の分娩 1 日有給化、妊娠障害休暇 14 日うち有給 5 日）」「非正規の特別休暇を正規と同日数に」（生協労連）、「特別休暇について臨時職員が無給だったものを正職員と同様に有給化」（全農協労連）

## 所得関連

所得関連では、「今後スタッフ社員の賞与を正職員と同等の支給基準に」（全農協労連）、「5年目で昇級停止が10年目まで昇級延伸」「パートの一時金制度の新設検討」（日本医労連）、「契約社員の特別昇給」（民放労連）、「現状寸志のみしかないパートに退職金制度を設ける」、「定時職員一時金制度の運用提案」、「パート職員退職金を新設」（生協労連）、「有期雇用の登録型派遣社員については、退職金分を時給に加算」「構内スタッフの退職金新設」（民放労連）などの報告が寄せられています。

## 両立支援・母性保護、労災対策

両立支援・母性保護では「非正規の生理休暇を正規と同様有給2日」（生協労連）、「パート・嘱託者の看護休暇を正社員と同様に」（生協労連）、「嘱託社員の生理休暇を正社員と同様の規定とする」（出版労連）、「準職員嘱託職員にも有給で7日間の看護介護休暇」（日本医労連）、「育児休業・介護休業の適用」（日本医労連）、「パートの生理休暇有給化」、「非正規の生理休暇を正規と同様有給2日に」、「パートに有給の生理休暇1日付与」（生協労連）、「嘱託社員の生理休暇：正社員と同様の規定とする」（出版労連）、「生理休暇を社員と同等に」（民放労連）、「育児休業適用」、「介護休業の適用」、「準職員嘱託職員にも有給で7日間の看護介護休暇」「妊婦健診休暇の有給化」（日本医労連）などとなっています。

労災対策では、「エリア正社員の休業補償改定」（化学一般）、「労働災害補償 平均賃金を補償」（全印総連）などとなっています。

## 雇用保障

雇用保障では、「準社員7人を正社員に登用」（JMITU）、「パート及び嘱託を正職に変更(4/1～、26名)」、「介護福祉士の正規職員採用」、「パートなど短時間労働者を除いて、全員無期雇用に」（日本医労連）、「構内スタッフの比率20%めど」、「派遣社員の正規化」、「正社員登用制度の導入」、「無期契約社員登用制度の導入」、「雇用維持のためのセーフティネット制度導入」（民放労連）などの成果が寄せられています。

## 諸手当・その他

諸手当関係では、「派遣スタッフの交通費支給」（民放労連）、「常勤アルバイトに通勤手当を支給」（民放労連）、「住宅手当、子ども手当を支給」（日本医労連）、「通勤手当・扶養手当・住宅手当の新設」（日本医労連）、「契約社員に各種手当を支給 時間外・休日および深夜勤務手当、徹夜手当、宿泊手当、早朝出勤手当、呼出手当、通勤手当」（民放労連）、「食事手当（外食手当）を正規同様に専任職員にも1日450円支給」（生協労連）、「再雇用職員の祝祭日手当をパート同様に支給」（生協労連）、「時間給者の正月手当500円→625円に引き上げ」（生協労連）、「継続雇用社員に食事手当支給」（全印総連）、「有期契約社員・定年退職再雇用者に対し、暖房手当を支給」（民放労連）、「社外スタッフへQUOカード5,000円分」（民放労連）、「地域手当3%の支給」（日本医労連）、「見舞金（慶弔、傷病、災害）の支給」（日本医労連）などが報告されています。

## 均等待遇・その他

均等待遇にかかわる成果獲得で、他の項目に分類できないものは「その他」で集計してあります。

「所定労働時間を超える割増率を正規（フルタイムスタッフ）同様 125%から 130%に引き上げる」、「定時・パートの出張時の勤務時間の上限規定を廃止」、「『均衡・均等待遇に関する規定』の施行」「パートに対して勤続表彰制度を適用する」、「パートナー職員の就業規則改定し正規職員とほぼ同等に」（生協労連）「パートの給与表を遅くとも 2020 年 6 月給与（7 月支給給与）までには改訂」、「均等待遇実施に向け体制整備を進める」（日本医労連）、「無期雇用契約社員に賃金テーブル導入」（民放労連）などの要求実現の報告が寄せられています。

また、「食堂のブラウス、エプロン、帽子を支給。」（生協労連）、「パートの正規登用での経験認定について検討する」（日本医労連）、「食堂無料開放」、「ランチ企画実施」、「食券 2000 円」（民放労連）などのさまざまな要求獲得が報告されています。