

子育てスタッフをサポートする 同僚に手当を支給

レナウンは今年3月から働き方改革の一環として、育児休職から復帰して短時間勤務等で働く販売スタッフが所属する担当店舗の同僚スタッフに対し、「ほほえみサポーター手当」を支給している。

「当社は、性別、人種、年齢、家族構成、障がいの有無、LGBT等に関わらず、個人の個性や能力をきちんと理解して多様性を歓迎し、それを強みやしなやかさにつなげることを目標に、誰にとっても働きやすい環境整備の各種施策を推進している。2016年からは違いを認めながら個々の個性を活かして働くことを目標に、『ダイバーシティ推進委員会（詳細は後述）』を立ち上げた。『ほほえみサポーター手当』は、同委員会の店頭課題を考えるワーキンググループで発案された。店舗での最大の課題はスタッフが足りないこと。採用が難しい時代にあって、今いるスタッフが少しでも働きやすい環境を作ることで定着率を上げるとともに、魅力のある取り組みを周知して採用にもつなげようと考えた。ダイバーシティの観点で、売り場でどういった問題が起きているかを突き詰めていくなかで、同手当のアイデアが出てきた」

充実した制度をより使いやすく

同社は、法定より2週間早く産休に入れたり、育児休職から復帰する社員が短時間勤務（1日6時間）と始業時間の繰り下げ・終業時間の繰り上げ（各30分）をそれぞれ子どもが小学校卒業まで取得できたりと、出産や育児等を支援する施策が充実している。制度が整っているだけでなく、運用面でも「時短勤務を開始する時から、『子ど

もが12歳まで』と決めている人も少なくないなど、スタッフの多くが制度をフル活用できている」という。

それ自体は歓迎すべきことだが、売り場の同僚のスタッフにしてみると、子育てをするスタッフが不在の時間帯のフォローをしたり、勤務シフトや土日の勤務を融通する必要があったりす

るため、子育てをする販売スタッフがない職場に比べ、勤務の調整等が大変になる実態があった。

「社内では部署のメンバーが補い合っているし、売り場も多くの販売スタッフがいればあまり問題にならないのかもしれない。しかし、当社の売り場は3人体制が多く、仮に1人のスタッフが早番・遅番の勤務シフトを早番に固定して、土日も必ず休むことになると、他のスタッフが遅番を多く担ったり、土日の販売体制が手薄になったりする。また、子どもの病気など突発的なことが起きた時も、たくさんのスタッフがいれば1人欠けても何とかなるが、3人体制の場合、休みの人に出てきてもらったりヘルプを頼んだりすることになる。そこでその負担を考慮し、子育てをする販売員を応援する同僚の販売スタッフを『ほほえみサポーター』として、手当を支給することにした。これにより、制度がより使いやすくなる」

感謝の関係性を保てる支給額に

手当は、店頭において育児休職から復帰する販売スタッフが短時間勤務や固定シフト、土日優先休日取得等の働き方をしており、その売場にパートやアルバイトなどの人員補充がない場合に、同僚の販売スタッフに支給される。



レナウンでは、ワークライフバランスのための制度を使いやすく運用している。（同社提供）

支給額は1人当たり月額3,000円で、弾力的な働き方を選択している販売スタッフの子が小学校を卒業するまでが期限となる。

「当社はショップごとに何人体制の売り場かが決まっていて、弾力的な働き方をしているスタッフへの対応として新しくパートスタッフを補充し、負担が通常の働き方をする人のみの職場とあまり変わらない場合は、支給対象にならない可能性もある。ただし、人数的に補充されていたからといって、それだけで不支給にはならない。シフトの組み具合や土日の入り具合、アルバイトの関わり方等、売り場に対する影響がどれぐらい出ているか、そのときの店舗の状況を検証して判断する」

「手当の額については、3,000円が安いのか高いのかを含め、いろいろな議論があった。しかし、この手当は『感謝の気持ち』なので、あまり高額にするとその意味を越えてしまう。また、支給される側が『これだけもらっているのだから、もっとやらねば』とプレッシャーに感じたり、子育てしている側が『もっと面倒を見てもらえたら』などとなったりしても本来の趣旨と異なるので良くない。そこで、どのくらいであれば感謝の関係性を保てるかを職場にヒアリングした結果、3,000円に落ち着いた」

図 ほほえみガイドライン



プロジェクトを立ち上げ、翌2010年には妊娠・出産・育児・看護・介護等をサポートする「ほほえみガイドライン」(図)を策定。従業員が仕事と生活を両立できるよう、上司や同僚とともに制度の趣旨を理解し、安心して仕事に取り組めるような環境を整えているという。

『「イエイエプロジェクト」は『ダイバーシティ推進委員会』の前身で、ほほえみガイドラインはその成果物。ライフイベントには人事、労組、健保それぞれ制度があって、手続きを要するが、当事者は別々の冊子を見なくてはならず、『制度があるのは知っているけれど、どういった内容で、どこに申請を出したら良いかがわかりにくい』といった声が上がっていた。そこで手続きが必要となるものをイベントごとにひとまとめにして、『こういう場合は、どこにどういった連絡・手続きをすれば良いか』等が一目でわかるガイドラインを作った」

介護離職防止と女性管理職の増加を

レナウンでは今後のダイバーシティ関連課題について、「店頭では介護離職

特別休暇やテレワークに加え 総労働時間短縮も

「ワークライフバランス休暇は、育児、介護、看護と仕事の両立を支援し、豊かなワークライフバランスを実現するために、『介護予防』『介護準備』『家族看護』『子供看護』『子育て支援』のための特別休暇を年5日まで取得できるもの。社内の従業員や店頭スタッフ(アルバイトは除く)が対象になる。導入して間もないが、親御さんの病院の付き添いや子どもの授業参観等、利用者はかなり出ている。他方、テレワーク勤務は柔軟な働き方を選択肢の一つとして、会社に出社しない、またはできない明確な理由がある場合に会社以外の場所で勤務できるもので、対象は社内従業員に限っている。こちらも介護や育児で思った以上に多く利用されている。今はまだ試行的な段階で原則週2日までにしているが、今後、インフラ面の整備を進めて、使い勝手の良いものにしていきたい」

このほか、2018年度からはグループ全体で年間休日数を5日増やすとともに、1日の所定内労働時間を7時間30分から7時間20分に減らすことも実現させた。対象事業所は本社と大阪支店、福岡オフィス等(店舗は除く)。同社は「年間総労働時間1,800時間を切る」との目標を掲げており、対象事業所ではその目標が達成されることになる。

「ほほえみガイドライン」で 手続き等をわかりやすく紹介

レナウンには以前から、プロジェクト方式で社員が働きやすい環境を整える文化がある。2009年には女性の活躍促進を図る「イエイエプロジェクト」という女性メンバーが意見を発信する

参考までに、レナウンの各店舗には売上予算があり、販売スタッフは年間、半期、月間などの売上予算を意識しながら業務に従事している。また、販売スタッフはチーフ、サブチーフ、スタッフといったグレードに分かれていて、業績評価は7割が店舗の売上予算、3割がグレードによって難易度が異なる行動評価で決められる。「ほほえみサポーター手当」は、会社が感謝の気持ちを支給することで売り場全体の雰囲気良くして働きやすくし、それが最終的に店舗の売りに上げにプラスにもなれば良いとの考え方に立っている。

「ダイバーシティ推進委員会」で 職場の課題解決を議論

先述したように、レナウンは様々な職種、世代、部署のスタッフが集まって多様性のある職場環境と働き方の実現を目指す「ダイバーシティ推進委員会」を結成。社員の立場から、多様性のある職場環境と働き方の実現について話し合っている。委員会は、①社内の諸課題を解決する社内課題②自宅等の社外での勤務を検討するテレワーク③売り場の問題を解決する店頭課題—の三つのワーキンググループに分かれており、それぞれの課題解決に向けた取り組みを議論する。メンバーは各部署と人事が相談しながら部門の推薦により決められ、1年程度の任期を目安に進捗状況に応じて変更されるとい

う。今年3月には、「ほほえみサポーター手当」に加えて「ワークライフバランス休暇制度」が実現。同じく3月から導入が始まった「テレワーク勤務」も、より従業員の働き方に寄り添ったものになるよう、委員会を中心に検討されてきたものだ。

職に対する何らかの手立て、社内では「女性管理職を増やす方策を考えたい」としている。

「介護はすごく増えているというわけではないが、『働きたいけど働けない』との声は一定数寄せられている。介護は終わりが見えないなか、負担や家庭環境もそれぞれ異なるセンシティブな問題で、『こうしたら良い』といった一般的な解が見出しにくい。従業員からの全ての要望には応えられなくても、一定のところで何ができるのか。準備期間である93日を過ぎた後に会社に何ができるかの視点で、少し時間をかけて検討していきたい」

「社内には、管理職を希望しない女性も少なからずいる。そういった意識は本人のバックグラウンドもあり、す

ぐに変わるものでもない。とはいえ、活躍して欲しいことにも変わりはないので、中・長期的に取り組んでいかねばならない」

ちなみに、女性が多い売り場の販売スタッフのリーダーは女性がほとんどだが、こちらの悩みは「あまりない」という。

「例えばある店舗のチーフが辞めたら、次は他から新しいチーフが来るかチーフ候補者が昇格するか。売り場には資格制度があって、チーフになるのは資格を取らないとなれない仕組みになっている。具体的には、営業部からの推薦を得て資格試験に合格するとチーフ候補者に認定される。数年働かなかで大体、資格は取っているの、いつチーフになってもおかしくない人

が多い。だから、人事異動でポストが空いて、『〇〇さん、来月からよろしく』といった具合でチーフになっていく」

店頭の場合、リーダーになったからといって職場環境があまり変わらないことと、ある程度、人数が決まっているなかで働いているため、自然に心の準備ができやすいことが背景にあるようだ。



介護離職防止と女性の管理職増加が今後の検討課題。(同)

健康経営の推進に向けた福利厚生の変更の見直しに取り組む／NTT労働組合

NTT東西やドコモ、データなど、NTTグループ企業の組合で構成するNTT労働組合（喜井広明委員長、約15万4,000人）は7月12日に福島県郡山市で開いた定期全国大会で、「健康経営の推進に向けた福利厚生の変更の見直し」への取り組みを含めた2018年度の運動方針を決定した。

有期雇用を含む全雇用形態を対象に

NTT労組では福利厚生制度に関する取り組みについて、昨年の全国大会以降、「有期雇用を含むすべての雇用形態を対象とする福利厚生制度のあり方と見直し」について、会社側に継続して検討・議論を求めてきた。

その後、2017年10月に会社側から提案された「健康経営の推進に向けた福利厚生の見直し」に対し、NTT労組は「組合員意識実態調査で示された高い組合員ニーズに合致するとともに、NTTグループにおける有期雇用等の処遇の底上げにつながる」との認識のもとで労使間協議を開始。昨年12月の企業本部委員長会議で、「NTTグループ福利厚生の見直し」における「基本項目」として位置付けた、①コアメニューとしての新たな福利厚生パッケージサービスの創設②相談窓口の充実・強化③定期健康診断の充実——の項目については、NTT労組がこの間求めてきた「すべての雇用形態における組合員・社員の処遇の底上げ」につながるものと認識。そのうえで、ライフデザイン研修の見直しおよびライフサポート・パッケージ、育児支援サービス、火災共済付保、財産形成貯蓄活用給付金の廃止については、前述の「基本項目」と「トータルで決着できるもの」と判断し、労使決着（中間整理）を図った。「基本項目」については、今年5月から適用が始まっている。

その後、会社側が別途提案としていた「長期支援項目」の具

体化について、NTT労組が会社対応を強化してきたなかで、今年4月25日には会社側から「健康経営の推進に向けた福利厚生の変更の見直しについて」が示され、NTT労組は「会社提案を継続的な健康保持・増進等の一連の施策として受け止め、さらなる充実を目指す」として、労使協議を開始した。

利用実態や組合員ニーズを踏まえた交渉を展開

2018年度運動方針では、会社提案内容の「『コアドックの充実』『オプション検査受診補助の導入』『ヘルスケアパッケージの導入』『カフェテリアポイントを繰り越す仕組みの導入』については、組合員・社員のさらなる健康保持・増進につながるもの」との認識を示したうえで、「『カフェテリアポイントの見直し』および『アニバーサリーギフト等の廃止』については、前述した充実内容等とカフェテリアメニューの利用実績等を総合的に勘案し、対応する必要がある」とした。

大会での本部答弁によると、カフェテリアポイントの利用実態は、全年代層の組合員・社員に未利用分があり、なかでも比較的若年層が多い。これまでの健康関連施策についても、高いニーズのなかにあって比較的若年層の利用が少なく、組合は、「自分のものとして有効活用できていないことに問題意識を持っている」という。こうしたことから、カフェテリアプランについては、現状の利用実態や組合員ニーズを踏まえて財産形成メニュー等の充実を要求する考えで、秋年段階での労使決着をめざす。

なお、会社側が「切り分けて対応する」としていた住宅関連施策については、具体的な検討内容を早期に明らかにするよう会社側に求めていく考えだ。

春闘で処遇の底上げと同一労働同一賃金に向けた取り組みを推進

——2018年度運動方針と定期全国大会での委員長あいさつ等から

J P 労組

日本最大の単一労組である日本郵政グループ労働組合（J P 労組、組合員数約24万人）は、2018春闘と2019春闘で「働き方改革」に対応していくこととしている。2018春闘では、正社員の一時金水準が年間4.3カ月の回答を得たことに加え、非正規雇用社員に対しても、年始手当や夏期・冬期休暇等で底上げが図られた。こうした結果について運動方針では、「極めて厳しい交渉となり、いまだかつてない難しい判断を迫られた」としたうえで、①社会的に弱い立場におかれる非正規雇用社員の処遇改善を基本とした全体の底上げの追求②現在の生活の保障③将来にわたる持続性の確保④集团的労使関係に基づく労使自治による着地——等の視点から、全体の仕上がりをもって大綱的に妥結・整理を図った」と説明。その一方で、「しかし65歳定年制、多様な働き方、扶養手当等、働き方や処遇に大きな影響を及ぼす可能性のある大きな課題を残している」ことも明記し、来春闘に向けて「引き続

き、処遇の底上げ追求を基本に、同様の視点をもって慎重に議論に臨む」姿勢を強調している。今年6月の定期全国大会で確認された2018年度の運動方針と大会での増田光儀委員長のあいさつ等から、J P 労組の春闘での働き方改革に対する取り組みを見る。

期間雇用社員の処遇改善を推進

J P 労組は民営分社化以降、正社員の新人事・給与制度の導入を判断するとともに、毎年の春闘で処遇改善を図ってきた。とりわけ期間雇用社員に対しては、格差是正の必要性を強く訴え、①「正社員登用制度」による延べ3万人超の登用②地域別最低賃金を10円単位に切り上げたうえで20円を加算した額を適用する「郵政最低賃金制度」③法律より1年半前倒して無期労働契約への転換を実現させる制度——等の新制度を確立させるとともに、資格給の引き上げや一時金の特別加算等を行ってきた。これらは「再構成を前提とせず、処遇改善を上積みする取り組み」だったといえる。

他方、いま働き方改革のなかで求められている同一労働同一賃金は、「客観的に合理性のある働き方と処遇になるよう整理を図る」取り組みが求められる。運動方針は、今後の運動のあり方を「働き方改革関連法案により、『不合理な待遇

差の是正を求める労働者が裁判で争える根拠となる法律』が整備されるまでの間に、集团的労使関係に基づく労使自治により、客観的に合理性のある姿を創造する必要がある」、「目指すのは、『社会的に弱い立場におかれる非正規雇用社員の処遇改善を基本とした全体の底上げ』であることは言うまでもなく、全体最適の視点を持って底上げを実現させていくためには、スピード感のある時代の変化に順応していく柔軟性が求められる」などと捉えるとともに、「日本郵政グループの厳しい経営見通しを踏まえれば、既得権の保守のみに拘ってはい前に進めないばかりか、立ち止まっていれば窮地に追い込まれてしまう可能性すら生じることが懸念される」としている。

五つの手当と三つの休暇制度の底上げ・拡大を要求

2018春闘を振り返って見ると、J P 労組は連合方針を踏まえた正社員のベースアップや期間雇用社員の賃金改善、一時金水準の引き上げ等を要求。あわせて、同一労働同一賃金の実現に向けて、非正規の雇用社員に適用されおらず、客観的に合理性が乏しいと考えられる五つの手当（扶養、住居、寒冷地、年末年始勤務、隔遠地（日本郵便のみ））と三つの休暇制度（夏期、冬期、病気）の底上げ・拡大を求めることとした。

同時に、「将来に向けた持続性のあるシナリオ」も模索した。具体的には、均等・均衡待遇を基本に、当該手当・制度について、「J P 労組の要求どおり非正規雇用社員に適用する場合」と、「現状のままでも合理性があるとの会社の主張どおり非正規雇用社員に適用しない場合」等、将来を含む時々の所要原資をシミュレーションして、経営

日本郵政グループ労働組合 概要

2018年5月24日時点

本部所在地：東京都台東区
 代表者：中央執行委員長 増田光儀
 設立：2007年10月22日
 組合員数：正社員 24万2,883人
 (総合職・地域基幹職 15万1,917人、
 一般職 2万84人)
 月給制契約社員 1万326人
 (うちアソシエイト社員2,211人)
 時給制契約社員 6万556人
 (うちアソシエイト社員2万4,759人)
 上部団体：連合、UNI

見通しと併せて持続的な手当・制度のあり方を探っていった。

年始勤務手当や夏期・冬期休暇を非正規雇用社員にも適用

交渉の結果、正社員の基準内賃金については、ベア500円相当の財源を用いた初任給の改善と低位号俸の引き上げを獲得。一時金については、正社員が年間4.3カ月、アソシエイト社員を含む期間雇用社員は、臨時手当の賞与支給係数（協約に定めている実際の勤務日数に応じて乗じる係数）の引き上げと、夏期手当支給時の特別加算として上限2万円を上乗せ支給するとの回答を引き出した。

同一労働同一賃金の実現に関しては、将来への訴訟リスクへの備えと持続的な雇用と労働条件を見出すことを追求するなかで、客観的に合理性のある働き方と処遇に向けた再構成を検討する議論となり、現行手当の妥当性についても見定めるなか、交渉の過程で会社側からマイナス見直しの逆提案を受けることにもなった。

そして、手当については、①一般職の住居手当は廃止（経過措置10年）②寒冷地手当は見直し（現在の50%水準に圧縮、経過措置5年）③年末年始手当は年始分を非正規雇用社員に拡大適用することを前提に年末分を廃止④隔遠地手当（日本郵便のみ）は手当の目的に沿って生活不便部分と生活環境変化対応部分に分離し、6年目以降は生活不便部分のみの支給として調整手当に再編——する内容。休暇制度についても、①全アソシエイト社員に夏期休暇・冬期休暇各1日を付与（有給）②時給制・月給制契約社員の病欠休暇（無給）を最長雇用契約の末日までの間として確保③正社員の新規採用時の年休発給日数を15日に見直す——等

の回答を引き出したことで、「少しずつ底上げにつなげていくことができる当面のシナリオを描くことができた」と判断し、大綱的に妥結・整理を図った。

経過措置を設けて現給保障を追求

ただし、見てきたような方向性で交渉を重ねていくと、「よりシンプルな給与・手当制度への再構築が必要であり、時代の変化等に合わせた見直しも必要になる」。また、そうした判断により、「現在の処遇が損なわれる可能性も想定された」。そこでJ P労組は、「仮に個々に見れば引き下げが生じてしまうケースがあれば、その現給保障を追求する方針を提示。「経過措置」を設けることで2017年度の年収の担保を確保した。

なお、年末年始勤務手当の見直しと一般職の住居手当の廃止、寒冷地手当の見直し、アソシエイト社員の夏期休暇・冬期休暇付与、期間雇用社員の病欠休暇期間見直し、新規採用社員の年休発給日数見直し等については、実施時期を10月1日として労働協約を改定する必要があることから、大会でその旨、確認した。

「処遇の引き下げを易々と受け入れたわけではない」（増田委員長）

大会であいさつした増田委員長は、2018春闘での判断について「処遇の引き下げを易々と受け入れたわけではない。非正規雇用社員の処遇改善を追求していくことは言うまでもないが、正社員の処遇を引き下げて同一労働同一賃金を実現しようと意図するわけではない」と強調。そのうえで、「ただし、厳しい事業環境におかれている状況から、全ての処遇を引き上げてバランスを図るのは困難と言わざるを得ない。仮に一つひとつの手当をそのような形

で引き上げていけば、基本的な処遇を引き下げなければならない状況が生じかねない」とも述べた。

さらに、①2010年度までの一時金水準への回復という大きな宿題が残っていた②人材確保に向けた若年層の給与水準の引き上げも待ったなしである③先日の最高裁判決が示されたような労働契約法20条に関わる訴訟を注視し、働き方改革関連法案が成立した後の環境変化も見据えておく必要がある——ことを挙げて、「こうした状況を含め、あらゆる角度から可能性を探った結果、将来に向けてトータルで底上げにつなげられるような当面のシナリオと、そのベースを一定形作ることができたと判断した」と説明。一部マイナスを受け入れざるを得ない状況になった点については、「一般職の2017年度の年収の個別保障はもとより、継続的な底上げ追従により、トータルで上乗せしていくことができるよう取り組んでいく」との決意を示した。今後について、「事前に具体的な仕上がりイメージを共有できるような討議資料を用意できていたか、丁寧な情報周知が十分だったか等、しっかりと振り返りを行い、より丁寧な往復運動を徹底していく」とも明言した。

「トータルで底上げとなるよう誠実に考えた」（長門社長）

なお、大会には、日本郵政の長門正貢社長が来賓で出席。あいさつのなかで2018春闘の交渉経過を、「J P労組から同一労働同一賃金の実現に向けた要求を受け、社会情勢の変化も踏まえて、今日的な視点から制度そのもののあり方を議論した。限られた財源のなかでどのような工夫ができるのか、労使で知恵を出し合い、従来にない大変難しいやりとりとなった」と述べたう



えで、その結果について「ともに汗を流して頑張ってもらっている非正規社員の処遇について、一時金の改善、年始手当や夏期・冬期休暇の新設など大幅な改善を図った。正社員についても一時金の引き上げや一般職・地域機関職の初任給の改善、さらには病気・育児・介護などの社員の多様なニーズに応えられるよう制度の改善を行った」と報告した。住居手当等の見直しに関しては、「個別にみれば苦勞をかける点もあり、労組からの強い要求も踏まえ、これまでにない手厚い経過措置を設けた。なかでも影響の大きい一般職に対し、昨年度の年収水準を下回るような場合、これを特別に補填する特別措置を講じることとした」と説明。「こうした一連のことを通じて、トータルの処遇については底上げとなるよう、誠実にギリギリ考えたものだ」と話し、理解を求めた。

19春闘では扶養手当や定年制が大きな課題に

2018春闘の内容について方針は、同一労働同一賃金や定年までモチベーション高く働くことのできる環境の整備等には「まだまだ大きな課題が残っている」と指摘。2019春闘に向け、65歳定年制、多様な働き方、扶養手当等に関する検討・議論を行っていく考えを示している。また、基本給・一時金・退職金等の基本的な枠組みについては、「現時点においては、現制度のとおりでも一定合理的な働き方と処

遇になっていると判断している」としながら、「65歳定年制等は、そうした基本的な枠組みにも関わる」とも記されている。

増田委員長もあいさつのなかで2019春闘について、「処遇への影響の大きい扶養手当、基本的な給与と大きく係わる定年制など、より大きな課題と向き合っていくことになる」と言及していた。

参考までに、直近の「組合員生活実態等調査」を見ると、正社員・高齢再雇用社員が今後の生活で「とても不安」に感じているのは、「公的年金の水準」と「退職金の水準」で、どちらも6割台半ば。定年以降を見据えた経済的側面への不安が強いことがわかる。

60歳以降の就労については、ほぼ4人のうち3人が「働きたい・働かざるを得ない」と回答。そうした組合員が望む働き方は、「退職前と同じフルタイム勤務」が31.6%で一番多いものの、「短日数勤務」(28.0%)や「短時間勤務」(13.7%)、「短時間・短日数勤務」(12.8%)もそれぞれ一定割合いて、労働時間や労働日数を少なくする働き方を希望する組合員を合計すると過半数を占める。

そこで、「公的年金の満額支給開始年齢が引き上げられるなかで」60歳以降の雇用制度に対する考えを聞いた結果、「定年年齢は60歳、その後は継続雇用制度で働くべき」が27.9%を占める一方、「65歳定年制を実現すべき」(24.5%)や「段階的に定年年齢を引き上げ、最終的に65歳定年制にすべき」(16.2%)も少なくなく、意見が分かれた格好になった。

納得性・合理性の高い再構成を図る対応も視野に

他方、会社側からは春闘交渉の過程

で、「『中高年層になってもモチベーションを持って働ける環境を構築していくための中高年層の活性化の仕組みづくり』と『仕事と育児・介護との両立や女性の就労促進の観点から、年次有給休暇や扶養手当制度のあり方を含めた環境整備』の検討を投げかけられている」ことに加え、「同一労働同一賃金の実現を視野に入れ、客観的に合理性を高めていくためには、定期昇給のあり方から見直さなければならない」「社宅についても現在の入居条件の一つに『転居を伴う人事異動』を設けており、住居手当と同様の観点等から、その条件について見直しを検討したい」といった提起も受けているという。

これらの会社側からの問題意識について方針は、「いずれも組合員にとって極めて大きな課題であり、丁寧な組織内議論と慎重な会社対応が求められる」「将来にわたる持続性を優先すれば、全てが引き上げとなるような上積み改善を見通すことは難しく、客観的に納得性・合理性の高い形となるように再構成を図っていく現実的対応も視野に入れていく必要がある」「同時に、その結論を安易に先送りすれば、持続性が損なわれるリスクが高まっていく現実も直視しなければならない」等として、「より丁寧に各機関との連携を図りながら、組織内検討を深めつつ、慎重に会社との協議に臨んでいく」との姿勢を改めて示した。その際、組合員の生活感や生活実態等に基づく検討を行っていくため、「組合員生活実態等調査」を例年より早めに実施して、その結果を組織内の議論等に反映させていく考えだ。

(新井栄三)