

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	印刷情報メディア産業労働組合連合会
方針決定日	2019年1月18日
要求提出日	2019年2月14日～
回答指定日	2019年3月19日～

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>2019春季生活闘争は「働きの価値に見合った処遇を実現し、企業の発展と、魅力ある印刷情報メディア産業をめざそう！」をスローガンに、「経済の自律的成長」と「持続可能な社会」を実現するための印刷労連の果たすべき役割として、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて「労働環境の整備」を含めた総合的労働条件改善への取り組みとする。</p> <p>①「賃上げ」は、連合2019春季生活闘争方針に則り、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保したうえで「底上げ・底支え」「格差是正」を求め、賃金水準の絶対値にこだわった要求とする。</p> <p>具体的には「印刷労連・賃金政策」に示した「めざすべき賃金水準」に照らし合わせ、構成組織毎に目標水準を設定し要求する。また、「企業内最低賃金」の観点から18歳高卒初任給要求に取り組む。</p> <p>②「一時金」は、「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮した内容とする。</p> <p>③「労働諸条件改善」は、連合2019春季生活闘争方針に則り、「すべての労働者の立場に立った働き方の見直し」、「ワークルール」および「男女平等の推進」への取り組みを基本としつつ、「労働環境の整備」全般に取り組む。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金 ・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」 ・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>1)全体としての要求水準 印刷産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点を踏まえ、賃上げ(ベースアップ)分は2%程度を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)を含め4%程度とする。</p> <p>2)昇給のしくみや制度がない組織について ①連合は、賃金実態が把握できない場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準(約25万円)と賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)をベースとし、連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)との格差を解消するために必要な額を加えて要求を設定するとしている。すなわち、連合加盟組合平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標金額とし、賃金カーブ維持分4,500円を加え、総額10,500円以上を目安に賃金引き上げを求めている。</p> <p>②印刷労連としては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)は各構成組織において算出するが、算出困難な構成組織は「印刷労連2018年度労働諸条件調査」における18～35歳の1歳間格差が4,169円(前年比▲23円)であるため、4,500円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)として設定する。</p> <p>③賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり、定期昇給制度や昇給のしくみなど「昇給ルール」がない組織は、人事処遇・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などの設置を申し入れ、昇給ルールの確立に取り組む。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>※到達目標水準を初設定</p> <p>すべての構成組織は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。</p> <p>要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)を確保した上で「印刷労連2018年度労働条件調査結果」による年齢別基本賃金四分位表を用いて、最低到達水準(第1四分位水準)をクリアし、到達目標水準(中位・第3四分位水準)をめざす。</p> <p>具体的な目標水準として30歳(第1四分位:203,205円・中位:214,170円・第3四分位:230,750円)、35歳(第1四分位:213,510円・中位:229,160円・第3四分位:248,230円)とする。</p> <p>なお、自組織の賃金水準や賃金カーブを精査し、ゆがみや格差の有無などを確認した上で、要求に組み込んでいく。</p> <p>①ミニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位160,450円を全ての年齢において上回る水準をめざして取り組む。</p> <p>②目標水準の第1基準として、自組織の賃金水準を把握し、諸手当を除いた基本賃金ベースを30歳・35歳の第1四分位をクリアすることを到達水準とした上で、中位を目標水準として要求を組み立てる。第2基準としては、30歳・35歳の中位を到達水準とした上で、第3四分位を目標水準として要求を組み立てる。</p> <p>③中期目標水準として、第3四分位を達成している組織は、連合が示す登録組合および主要組合の30歳・35歳の所定内賃金の平均、中位数を中期的に目指して要求を組み立てる。</p>
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	該当なし
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	該当なし

<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ・協定の締結 ・適用対象の拡大 ・協定額の引き上げ ・年齢別最低到達水準の協定化 ・初任給の引き上げ 	<p>初任給 18歳高卒初任給要求は、2018年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織による平均初任賃金が168,700円(前年比2000円増)となっており、2%分を加えた172,000円とする。なお、既にも上回っている組織は現行の初任賃金に2%分を加えて要求する。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ・一時金の要求基準等 	<p>一時金 「年間収入」「生活給的要素」「業績配分」のバランスを考慮して、年間4.0カ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み更なる上積みをめざす。尚、季別での要求の場合は、それぞれ2.0カ月を基準とする。</p>
<p>(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し</p>	
<p>「すべての労働者の立場に立った働き方の見直し」、「ワークルール」および「男女平等の推進」に取り組むとともに「職場環境の整備」を求めて、各構成組織は以下の項目から選択し労働諸条件要求に加える。尚、要求内容の詳細は「印刷労連2019春季生活闘争 参考資料」を参照に組み立てる。</p> <p>◇改正労働基準法に関する取り組み(一部を除き2019年4月1日施行)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.時間外労働の上限規制等(中小企業も同時に取り組む) <ul style="list-style-type: none"> ・36協定の締結 ・過半数労働組合 2.中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の適用猶予廃止 <ul style="list-style-type: none"> ・月60時間超の残業の割増賃金率の引き上げ(25%→50%) (大企業は実施済、2023年施行の中小企業も取り組む) 3.労働時間の客観的な把握 <ul style="list-style-type: none"> ・健康確保の観点から、すべての労働者を対象とした客観的方法による労働時間の把握義務を規定(改正労働安全衛生法) 4.年次有給休暇の取得促進 <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇が10日以上以上の労働者に対し、使用者は5日について、毎年時季指定して取得させることを規定 5.フレックスタイム制の清算期間上限延長 6.勤務間インターバル制度 	
<ul style="list-style-type: none"> ●その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備など 	<p>◇すべての労働者の雇用安定と公正な労働条件確保の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート、有期契約労働者に関する取り組み <ul style="list-style-type: none"> →同一労働同一賃金(2020年4月1日施行、中小企業には2021年4月1日施行) →(無期転換ルールの適正運用 ・派遣労働者に関する取り組み ・障がい者雇用に関する取り組み ・短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み ・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み ・女性活躍推進法、男女雇用均等法の周知徹底・点検 ・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 ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 ・政策・制度実現の取り組み
<p>(4) 男女平等の推進</p>	
<p>別途の取り組み。</p>	
<p>(5) 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／取引の適正化の取り組み</p>	
<p>別途、経営者団体および推薦議員への要望を含め取り組む。</p>	
<p>(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</p>	
<p>なし</p>	