

## 2020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(印刷労連)
方針決定日	2020年1月17日
要求提出日	2020年2月13日～
回答指定期	2020年3月16日～

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>2020春季生活闘争は引き続き「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「労働環境の整備」を求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2020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)を確保した上で「底上げ・底支え」「格差是正」について、賃金水準の絶対値にこだわった内容とする。具体的には印刷労連「賃金政策」に示した「目指すべき賃金水準」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2020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」を図り、「人材育成・教育訓練の充実」や「ワークルール」および「ジェンダー平等・多様性の推進」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>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
○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」	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で踏まえ、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(賃金カーブ維持相当分)を含め4%程度とする。
○「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」	昇給のしくみや制度がない組織について ① 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、定昇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。 ② 定期昇給相当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、2018年度労働諸条件調査における18～35歳の1歳間格差が4,283円(前年比+91円)であるため、4,500円を定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)として設定する。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	賃上げの具体的な要求水準 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。 要求の組み立ては、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を確保した上で、2019年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。 具体的な目標水準として30歳(第1四分位:206,761円/中位:220,226円/第3四分位:237,750円)、35歳(第1四分位:219,210円/中位:234,070円/第3四分位:244,743円)とする。 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。
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	ミニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位160,700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。 昇給ルールの導入 定昇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。
<b>■ 男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	初任給 18歳高卒初任給要求は、2019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170,125円(前年比+1,425円)となっており、2%分を加えた173,000円とする。なお、既に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。
<b>■ 一時金</b> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	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ヶ月を基準とするが、「消費拡大」や「業績配分」を鑑み更なる上積みを目指す。なお、季別での要求の場合は、それぞれ2.0ヶ月を基準とする。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

■長時間労働の是正	改正労働基準法に関する取り組み ① 36協定の点検・見直し。 ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底。 ③ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	同一労働同一賃金に関する取り組み ① 正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認。 ② 同一労働同一賃金の法整備において派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえた取り組み。
■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	高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取り組み ① 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)。

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	すべての労働者の雇用の安定に向けた取り組み ・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 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・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
---	---

(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

別途、経営者団体および推薦議員への要望を含めて取り組む。	
------------------------------	--

(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

--	--