

2022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	2022年1月21日
要求提出日	2022年2月10日～
回答指定期	2022年3月18日～

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>印刷労連の2022春季生活闘争は引き続き「日本経済の好循環と企業の成長を確実なものにしよう！」をスローガンに、日本経済と企業業績の成長を確実なものとするための印刷労連の果たすべき役割の考えを継続し、「賃上げ」「一時金」「労働諸条件改善」の3本柱に加えて、労働環境の整備を求めた「総合労働・生活改善闘争」と位置付ける。</p> <p>春季生活闘争における取り組みの原点は、すべての組合員が自分の労働に見合った配分を受けることにあり、適正な分配により自己を高め、さらに向上していくことを望んでいる。さらに充実した労働と配分だけでなく、充実した生活を求めていくことも重要である。その点からもGDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっていることを認識しながら取り組んでいく。</p> <p>(1)「賃上げ」は、連合2022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」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2022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「健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロ」の実現、「社会生活の時間」の充実を含めた「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など、職場の基盤整備に向けて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) 基盤整備	
・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	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。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	
(3) 賃上げ要求	
■ 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」	印刷産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、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、2021年度労働諸条件調査における18～35歳の1歳間格差が3,936円(前年比+354円)であるため、4,000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、2021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:209,900円/中位:219,254円/第3四分位:241,732円)、35歳(第1四分位:215,900円/中位:234,404円/第3四分位:264,687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165,500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。 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。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	18歳高卒初任給要求は、2021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166,477円(前年比+3,523円)となっており、2%分を加えた173,400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。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	「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。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>①36協定の締結・点検・見直し(限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制)および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し。 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および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検)の徹底。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>①有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの周知徹底や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の影響等を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。 ②派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>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歳以降の短時間(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)</p>
<p>■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</p>	<p>①60歳～65歳までの雇用確保のあり方 ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。 ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行う。 ②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方 ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。 ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。 ③高齢期における処遇のあり方 ・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>①テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」の「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等にあたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。 ②テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。 ③テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることにしても留意する。 ④テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。</p>
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	<p>改正高年齢者雇用安定法の取り組み(70歳まで雇用の努力義務) 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歳以降の短時間(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)</p>

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・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</p>	<p>・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</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>
