

2023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	印刷労連
方針決定日	2023年1月20日(金)
要求提出日	2023年2月9日(木)～
回答指定期	2023年3月15日(水)～

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>印刷労連の2023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、適正な配分により自己を高め、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はなく、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>また、持続的な産業の活性化を継続しながら、さらに魅力ある産業に育て、印刷関連産業のけん引役として、印刷労連に加盟する全構成組織(加盟組合)が今次春季生活闘争に参画し取り組んでいくため、団結と闘い抜いていく意思を共有していきたい。</p> <p>(1)「賃上げ」は、連合2023春季生活闘争方針に則り、傷んだ労働条件を回復させるための「人への投資」であることを念頭におきながら定期昇給相当分(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(加盟組合)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2023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改善」を図り、「人財の確保・定着」と「人財育成」に向けた職場の基盤整備を重要視しなければならない。したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人財育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総体的な「労働環境の整備」全般に取り組む。</p>	
・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	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	中央闘争委員会と各地方協議会および構成組織(加盟組合)との連携を密にして、取り組みを進める。
III-1. 賃金要求	
■ 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、すべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ(ベースアップ)分は3%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5%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(加盟組合)において算出するが、算出困難な構成組織(加盟組合)は、2022年度労働諸条件調査における18～35歳の1歳間格差が4,045円(前年比+109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)	すべての構成組織(加盟組合)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、2022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:211,425円/中位:226,120円/第3四分位:242,186円)、35歳(第1四分位:219,400円/中位:238,600円/第3四分位:261,438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	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165,700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。 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。 ①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。
■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	

<p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 	<p>18歳高卒初任給要求は、2022年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織(加盟組合)による平均初任賃金が174,100円(前年比+7,623円)となっており、3%分を加えた179,400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3%分を加えて要求する。</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>「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、さら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>

Ⅲ-2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<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</p> <p>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</p> <p>③労働時間制度(裁量労働制や事業場外みなしなど)に関する運用実態の把握および適正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、労働時間の点検)</p> <p>④年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等に関する取り組み</p> <p>⑤月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の中小企業への適用開始(2023年4月)に向けた周知徹底および確実な引き上げに向けた取り組み</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<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および、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、正社員転換の促進などを進める。</p> <p>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>
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	<p>①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認</p> <p>②(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認</p> <p>③(不合理な差がある場合)待遇差の是正</p> <p>④有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施</p>
■人材育成と教育訓練の充実	<p>①教育訓練は、労働者の技術・技能等の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にもつながる大切な取り組みであり、労使が話し合いの上で推進すべきものである。特に、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。</p> <p>②付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、職場を取り巻く様々な状況を踏まえながら、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練休暇制度の創設、教育訓練を受けやすい環境整備など、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で協議する。</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>①60歳～65歳までの雇用確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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確保し、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。 <p>②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>③高齢期における処遇のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) ②健康診断等による健康や体力の状況の把握と、それに伴う担当業務のマッチングの実施 ③働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間をはじめとする勤務条件の改善や、基礎疾患を抱える労働者などの健康管理の充実の推進 ④高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と高齢労働者の特性を考慮した職場環境改善
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<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。</p> <p>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。</p> <p>③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>
■障がい者雇用に関する取り組み	<p>①障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%(国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%)に引き上げられたことを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、障害者雇用率の達成とともに、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。</p> <p>②事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。</p> <p>③ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大をはかる。</p> <p>④雇用の安定やキャリア形成の促進をはかるとともに、能力開発の機会を確保するよう取り組む。</p>
■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	<p>①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認</p> <p>②(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認</p> <p>③(不合理な差がある場合)待遇差の是正</p> <p>④有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施</p>

<p>■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</p>	<p>①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認 ②(待遇差がある場合)賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認 ③(不合理な差がある場合)待遇差の是正 ④有期・短時間労働者の組合加入とその声を踏まえた労使協議の実施</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>①長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。 ②疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</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>	<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 ①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。②合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。③妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。④改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。⑤事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。⑥2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主まで拡大されたことを踏まえ、企業規模にかかわらず、すべての職場で「事業主行動計画」が策定されるよう事業主に働きかけを行う。⑦事業主行動計画策定にあたっては、企業規模にかかわらず「男女の賃金の差異」を把握するよう事業主に働きかける。⑧事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。</p> <p>あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ①ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)で定めるパワー・ハラスメントの措置義務が2022年4月1日よりすべての企業に課されたことから、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、職場実態を把握した上で、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。②同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。③マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。④パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。⑤性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインを活用して就業環境の改善等を進める。あわせて、差別撤廃の観点から、同性パートナーに対する生活関連手当の支給をはじめとする福利厚生適用を求める。⑥10項目ある雇用管理上の措置(防止措置)がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する⑦ドメスティック・バイオレンスをはじめとする性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。</p> <p>育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ①2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置(雇用環境の整備、個別周知、意向確認)が行われているか点検し、「雇用環境の整備」については複数の措置を行うよう労使協議を行う。②育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。③有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、改正法に定められた「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6カ月未満の日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。④育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。⑤妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。⑥女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、2022年10月1日施行の出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。⑦両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。⑧不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の整備に取り組む。2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。⑨男女の更年期、生理休暇などの課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。⑩事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組む。新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。</p> <p>13)次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。 ②「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。</p>
<p>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>上記以外の労働諸条件で、引き続き取り組みを継続している構成組織(加盟組合)は、要求内容として検討し取り組んでいく。</p>