

## 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	メディア労連
方針決定日	2023年2月8日
要求提出日	2023年2月24日
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	連合要求を社会値と位置づけ、すべての労働者の処遇の改善と働き方の見直しを柱とする。
<b>II. 基盤整備</b>	
・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	グループ内受託企業や協力会社等への「しわ寄せ」とならないよう、グループ全体で業務量と業務内容を見直す。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	働きの価値に見合った賃金の実現に向けて、合同労組に加盟している組合員の賃金実態を把握していく。
・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	
<b>III-1. 賃金要求</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」	加盟各組織の経営側の状況を踏まえつつ、産別内での「底上げ」「底支え」「格差是正」にこだわる。 具体的には、賃金カーブの維持を求めだけでなく、例年以上に賃上げにこだわって取り組んでいく。
○「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」	定昇相当分(賃金カーブ相当分)2% + 賃上げ3%程度 = 5%程度
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	連合の賃金実態をものさしとし、その水準の到達プラスαの賃金引き上げを求める。
○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	全ての時給労働者は1,150円超となるよう賃金改善を要求する。請負契約などその他の契約労働者は契約実態を踏まえて要求する。
<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	職場における男女間賃金格差の実態把握のために賃金データの調査・集約を進める。
<b>■ 初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	賃金総体を引き上げるために賃金の基礎である初任給の引き上げに取り組む。
<b>■ 一時金</b> ・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	一時金は経営環境を踏まえつつ、前年実績以上を目指す。

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	委託元企業の長時間労働是正をはじめとした取り組みが、グループ内受託企業や協力会社等へ「しわ寄せ」として波及しないよう、グループ全体で業務量と業務内容を見直し、総実労働時間の削減を図っていく。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	経営環境を理由にした安易な解雇等が生じていないか点検していく。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	雇用形態の違いによる不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。
■人材育成と教育訓練の充実	研修など人材育成に資する制度の整備やさらなる充実を求めていく。
■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	まず65歳定年延長の実現に向けた労使協議から始める。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	就業規則の見直しや個人へのパソコン配備といった環境整備を求めていく。
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	企業年金制度の未導入組織においては、退職給付制度の整備を求めていく。
■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	「積立休暇」「介護休暇」「看護休暇」といった一定の目的に特化した休暇の導入や整備に取り組む。
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	ダイバーシティ関連の声に対応する担当者を配置し、課題抽出のための情報の収集力を高める。
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	