

2024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	2024年1月19日(金)
要求提出日	2024年2月1日
回答指定期	2024年3月1日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>印刷労連の2024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!」をスローガンに取り組んでいく。そのためには、産別としての果たすべき役割を考え、「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」と位置付けていく。春季生活闘争の取り組みの原点は、すべての組合員が自分の働きの価値に見合った配分を受けることにある。適正な分配は自己を高め、さらなる成長を促すことになり、企業の持続的な繁栄にも繋がっていく。さらなる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・拡大していくことを認識しながら取り組んでいく。</p> <p>また、持続的な印刷関連産業を目指し活性化を継続しながら、さらに魅力ある産業に育てるためのけん引役として、印刷労連の全構成組織(加盟組合)が今年の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2024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(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2024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等、「すべての労働者の立場にたった働き方の改善」に向けて総合的な「労働環境の整備」全般に取り組む。</p>	
II. 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	
・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%以上を基準とし、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含め5%以上とする。
○「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等「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等の設置を申し入れ、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、2023年度労働諸条件調査における18~35歳の1歳間格差が4,443円(前年比+325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)	すべての構成組織(加盟組合)は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げを目指す。 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、2023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)を目指す。 具体的な目標水準として30歳(第1四分位:221,327円/中位:241,770円/第3四分位:255,928円)、35歳(第1四分位:236,451円/中位:254,950円/第3四分位:277,347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等を確認した上で、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175,675円を全ての年齢において上回る水準を目指して取り組む。 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、2023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)を中心とした主要組合※による平均初任給金が181,100円(前年比+11,030円)となっており、3%分を加えた186,200円とする。なお、既に上回っている組織は現行の初任給金に3%分を加えて要求する。 ※主要組合:凸版印刷、コクヨ、共同印刷、トッパン・フォームズ、図書印刷
■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、さらなる上積みを目指す。なお、季節別の要求の場合は、それぞれ2.0カ月を基準とする。

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>① ①6協定の締結・点検・見直し(限度時間が上限であることを原則とした締結、休日労働の抑制)、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 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 ③「裁量労働制」や「事業場外みなし」等労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に向けた取り組み(労働時間の点検、裁量労働制の改正(2024年4月施行)を踏まえた専門業務型の本人同意の義務化、同意撤回の手続の定め等に関する労使協定・労使委員会決議の見直し、健康・福祉確保措置の実施状況の点検・見直し)</p> <p>④ ④産次有給休暇の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>⑤ ⑤60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の徹底</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>① ①暫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、労働条件明示ルールの改正(2024年4月施行)を踏まえた対応(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化等)、無期転換回避目的の安易な雇止め等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、正社員転換の促進等を進める。</p> <p>② 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等)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 ①選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 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 ③(不合理な差がある場合)待遇差の是正</p> <p>④ ④暫期・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 ①教育訓練は、労働者の技術・技能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資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行う。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人財育成・教育訓練の充実が欠かせない。</p> <p>② ②職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人財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等、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うとともに、各種助成金の活用も含め、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>① ①60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を行う観点から、定年引上げを軸に取り組み。 ・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>② ②65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 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。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	<p>① 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等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等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 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 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等も踏まえ、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 ①障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2024年4月から2.5%(国・地方自治体2.8%、教育委員会2.7%)に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用も含め、職場における障がい者の個性性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。</p> <p>② ②雇主の責務である「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>③ ③ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務等、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 ④雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、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 ①企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。</p> <p>② ②「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。</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>① ①社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。</p> <p>② ②事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。</p>
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	<p>① 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。</p> <p>② 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>

Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・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>多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態等、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。また、ジェンダー・バイアス(無意識を含む性差別的な偏見)や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて取り組みを進める。</p> <p>1)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</p> <p>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等、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。</p> <p>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。</p> <p>③妊娠・出産等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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑥企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」を策定するよう事業主に働きかけを行う。</p> <p>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。</p> <p>⑧「男女の賃金の差異」の公表に際しては、任意に公表する情報である「説明欄」の活用を事業主に働きかけることにより、差異の分析を促すとともに、労使で改善に取り組む。</p> <p>⑨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>2)あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③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。</p> <p>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。</p> <p>⑤LGBT理解増進法が2023年6月に施行されたことから、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への適用を求める。</p> <p>⑥ILO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厳正な対処が行われるよう、諸規定の改正を進める。</p> <p>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>3)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>③定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上で、法で残っている「子が1歳6カ月以降に達する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。</p> <p>④育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、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。</p> <p>⑤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。</p> <p>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(産後ババ育休)の整備等男性の育児休業取得促進に取り組む。</p> <p>⑦両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供等、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。</p> <p>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。</p> <p>⑨男女の更年期、生理休暇等の課題を点検・把握し、環境整備と制度導入に向けた取り組みを進める。</p> <p>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>4)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>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・体制等を確認し、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。</p> <p>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>

★Ⅲ-4.「ビジネスと人権」の取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	労働組合は企業活動における特別なステークホルダーであり、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、各構成組織(加盟組合)で取り組みを進める。 1)「ビジネスと人権」の取り組み ①労働組合として対応すべき自社に関する人権課題等を検証・確認しつつ、実情に応じてビジネスと人権に関する取り組み方針を策定する。 ②従業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応等についてのビジネスと人権に関する教育・研修の実施を求める。 ③ビジネスと人権を扱う労使協議機会の確保に努める。具体的には、既存の労使協議の場で扱うことや、必要に応じて委員会や協議機関の設置を求める。 ④従業に対し、人権尊重に関する方針を策定することを働きかける。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を求める。 ⑤労使協議等の場を通じ、企業が人権デュー・ディリジェンスの実効ある取り組みを実施するよう働きかける。 ⑥自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置等、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。 ⑦従業に対し、一連の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの検証と情報公開を求める。
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	
	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。