

# 2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	印刷労連
方針決定日	2025年1月17日(金)
要求提出日	2025年2月3日(月)
回答指定期	2025年3月3日(月)

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	<p>印刷労連の2025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。</p> <p>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。適正な配分は自己を高め、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の約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が要求提出していくことで、春季生活闘争に参画し、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2025春季生活闘争方針に則り、将来にわたり人財を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくために重要である「人への投資」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2025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」の改善に向けて総体的な「労働環境の整備」全般に取り組む。</p>
<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、適切な価格転嫁・適正取引	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。
<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」	<p>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。</p> <p>賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする。なお、この要求目標は、連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)の6%に相当する金額であり、18,000円以上の内訳は賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分13,500円以上となる。</p>

<p>○「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」</p>	<p>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において算出するが、算出困難な構成組織は、2024年度労働諸条件調査における18～35歳の1歳間格差が5,034円(前年比+591円)であるため、5,000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。</p>
<p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>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、2024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:246,100円/中位:263,732円/第3四分位:278,075円)、35歳(第1四分位:253,590円/中位:275,970円/第3四分位:293,225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。</p>
<p>○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</p>	<p>ミニマム基準(企業内最低賃金)として、18歳の第1四分位186,175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。</p>
<p>■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>	<p>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。</p>
<p>■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</p>	<p>18歳高卒初任給要求は、2024年度労働諸条件調査における1,000人以上の構成組織を中心とした主要組合※による平均初任賃金が189,900円(前年比+8,800円)となっており、3%分を加えた195,600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  ・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>	<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、さらなる上積みを目指す。なお、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	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休日増、勤務間インターバル制度導入</li> <li>・年休取得促進など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み(計画的付与の導入など)</li> <li>②休日・深夜労働の抑制(抑制に向けた労使協議など)、年間休日増加などの取り組み</li> <li>③労働からの解放の保障(勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など)</li> </ul>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール(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など)を確認する。</li> <li>②無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。</li> </ul> <p>【派遣労働者に関する取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①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。</li> <li>②直接雇用を積極的に受入れよう事業主に働きかけを行う。</li> </ul>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差を確認する</li> <li>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する。</li> <li>③(不合理な差がある場合)待遇差の是正に向け、労使協議を実施する。その際、有期・短時間労働者の組合加入を進め、その声を踏まえて対応する。</li> <li>④有期・短時間労働者からの求めの有無にかかわらず、当該者に対してフルタイム労働者との待遇差の説明が行われるようルール化する。</li> </ul>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>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ものとする。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材育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。</p> <p>また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人材育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、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。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。</p> <p>取り組みにあたっては、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十分に協議する。</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①60歳～65歳までの雇用確保のあり方</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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する観点から、定年引上げを基軸に取り組む。</li> <li>・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。</li> </ul> <li>②65歳以降の雇用(就労)確保のあり方</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <li>③高齢期における処遇のあり方</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢にかかわらず高いモチベーションを持って働くことができるよう、働き方の価値にふさわしい処遇を確立する。</li> <li>・「同一労働同一賃金」の法規定対応を確実に実施する(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)。</li> </ul> </ul>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする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。</li> <li>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。</li> </ul>

<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>①障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%(国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%)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を含め、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。  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。  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。  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>
<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>	
<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>■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>・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>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、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、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、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、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、連合のガイドラインや考え方・方針を活用するなどして取り組みを進める。  1)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扱いの有無について検証し、是正をはかる。  ④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。  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。  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」を把握し、差異の要因を分析するよう事業主に働きかける。  ⑧「男女の賃金の差異」の公表に際しては、「説明欄」に賃金の差異の要因・是正に向けた取り組みの記載を促し、労使で改善に取り組む。  ⑨事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会などを開催する。</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  ①労働施策総合推進法で定めるパワー・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。  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(SOGI)に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策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などを進める。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。  ⑥各ハラスメントの対策指針が定め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、諸規定を検証する。  ⑦ドメスティック・バイオレンスや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など、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>①2025年4月から順次施行される改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、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べく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。</p> <p>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、「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か月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、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。</p> <p>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。</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。</p> <p>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。</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など(多目的休暇または積立休暇などを含む)の整備に取り組み、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、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備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、継続に取り組み、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。</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>
<p><b>★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み</b></p>	
<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p>	
<p><b>Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み</b></p>	
<p>・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</p>	<p>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。連合の考えを活用するなどして、企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、連合加盟のすべての労働組合がそれぞれの現場で取り組みを進めていく。</p> <p>①労働組合として対応すべき自社に関する人権課題などを検証・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。</p> <p>②企業に対し、自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応など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。</p> <p>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。</p> <p>④企業に対し、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。</p> <p>⑤労使協議などの場を通じ、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。</p> <p>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など、苦情処理メカニズムの構築を働きかける。</p> <p>⑦企業に対し、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。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は、要求内容として検討し取り組んでいく。</p>
<p><b>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</b></p>	