

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	メディア労連
方針決定日	2025年2月13日
要求提出日	2025年2月20日
回答指定期	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	連合要求を社会値と位置づけ、処遇の改善と働き方の見直しを柱とする。
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、適切な価格転嫁・適正取引	業界の市場規模としては横ばいまたは縮小の傾向にあるが、生産性の向上を推進することによって財務的な余力は確保できていると読み解いている。そのような中で業界内に適正な取引が行き渡り、広く労働者に分配されるように取り組みを行っていく。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	賃金改善要求の根拠としては、生産性の向上をもたらす労働価値に重きを置くことを基本として進めていく。要求の実現に向けては、加盟組織間で情報を共有し、業界内で広く賃上げの声を上げていくことが重要になることから、産別全体で連携する取り組みをより強化していく。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	
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」	加盟各組織の経営側の状況を踏まえつつ、「底上げ」「底支え」「格差是正」にこだわる。具体的には、賃金カーブを維持した上で、ベアも目指す取り組みを強く展開していく。
○「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」	産別としては、賃金改善目標となる金額やパーセンテージは掲げない。
○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の賃金改善を求める。
○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1,250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。
■ 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	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。
■ 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	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。
■ 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	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	
<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"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	有給休暇の付与日数や勤務間インターバル制度の有無を点検し、必要な制度要求を進めていく。また、有給休暇の取得促進の取り組みについても継続して推進していく。
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	経営環境の悪化を理由に安易な解雇などが生じていないか、点検を継続する。
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	雇用形態の違いによる不合理な労働条件の点検・改善に引き続き取り組む。
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	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。
<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>	65歳定年制度が未導入の組織については、その実現に向けた労使協議から着手する。
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	制度未導入の組織については、育児介護休業法等改正に関連させて、制度の導入や環境整備を求めていく。
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</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>	企業年金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。
<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>	「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、また休職制度の導入やさらなる充実に取り組む。
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	ダイバーシティ関連の声に対応する担当者を配置している組織については、引き続き課題抽出のための情報収集と経営への働きかけを進める。
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	加盟各組織の実情に応じて組織拡大に取り組んでいく。
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	ビジネスと人権に関する研修の実施など、加盟組織の経営側の実情に合わせながら、必要に応じて求めていく。
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	