

【1】労働時間関連

週実働35時間、週休2日
 夏季一斉休暇＝8月の第2日曜日～第3日曜日
 年末年始一斉休暇＝連続8日以上
 リフレッシュ休暇制度（勤続10年・20年・30年・40年ごとに各連続15労働日の特別休暇）
 36協定の協定化と遵守（月40時間、年240時間を上限とする）
 11時間以上の勤務間インターバル規制を設ける
 裁量労働制、変形労働時間制、フレックスタイム制の導入提案に対しては、基本的に反対の立場をとる。労使の合意なしの導入は認めない
 時間外賃金増率＝時間外労働50%、深夜労働（法定時間内）50%、深夜残業（22時～翌5時）100%、休日労働100%、休日の深夜労働（22時～翌5時）100%
 算定基礎＝分母を140とする

【2】賃金関連

賃金＝35歳までに月30万円以上、年460万円以上
 賃上げ＝定昇込み7,000円以上
 一時金＝誰でも夏・年末ともに3割以上、63万円以上／要求方式は「月例賃金の〇〇割（＋〇〇円）」／雇用形態にかかわらず、勤続6か月以上の者には同率・同方式で、6か月未満の途中入社・退職者には月割りで支給／査定撤廃
 企業内最低賃金＝時間額1,500円以上、日額10,500円以上、月額21万円以上
 家族手当＝扶養家族1人に対して15,000円
 初任給＝最低21万円（高卒・大卒問わず）
 男女の賃金格差、諸手当差別の解消、昇格・教育差別の禁止

【3】諸制度

1. 育児休暇／介護・看護休暇制度
 1) 育児休暇制度
 対象＝すべての労働者
 休業期間＝本人の希望により子どもが2歳に達するまで。保育所等の確保の状況でさらに延長を認める
 育児時短＝子どもが小学校を卒業するまで。1日6時間以内の短時間勤務、残業は免除。
 子の看護休暇＝子どもが小学校を卒業するまで。1人につき年5日以上
 男性の育児休暇取得＝男性も育児休暇を取得しやすい環境をつくること
 2) 介護・看護休暇制度
 対象＝同・別居を問わず、介護・看護を必要とする者のいる従業員で休暇を申請した者
 休業期間＝断続、連続いずれの場合も必要とする時間・日数・期間の保障を原則とし、ケースに応じて個別に協議
 介護休暇＝対象家族1人につき年5日以上
 3) 育児休暇、介護・看護休暇共通
 賃金保障／勤続年数の加算／代替要員の確保／原職復帰／取得に対する不利益取扱いの禁止／申請した労働者に対しての時間外労働免除
 2. 母性保護権利
 ☆すべて有給保障とする
 生理休暇＝必要日数
 産前産後休暇＝各8週間（多胎の場合は

産前14週間）
 育児のための労働時間短縮＝1日1時間、1年間
 妊娠休暇＝20日間
 妊娠時短＝1日1時間
 妊娠時の通院時間＝必要時間
 3. 休職・復職（私傷病）
 休職事由の発生＝業務外で欠勤3か月を超過したとき
 休職期間＝勤続年数にかかわらず3年間
 休職中の賃金保障＝2年間は全額、3年目は70%、一時金・退職金については支給
 勤続年数＝加算する
 休職期間満了の扱い＝復職。期間が満了し、労使の協議、また医師の判断により就業が困難なときは退職
 復職について＝事由の消滅後、診断書の提出（医師は産業医に限らない）、原職復帰（本人の希望・医師の判断も配慮）、復帰後1か月間のリハビリ・短時間勤務の確保（有給）、復帰後6か月間の勤務で「復職」とみなす（リハビリ勤務日を含む。また同一の事由での欠勤が、復帰後6か月の間で連続して1か月以内の場合は復職とみなす）
 休職、主にメンタルヘルス不全による休職について、不利益扱いをしないこと。
 労使協議を慎重に行うこと

4. 定年延長
 定年は65歳以上とする
 賃金＝60歳時を下回らない（60歳までの体系は維持することを前提とする）
 一時金＝60歳以下の者と同率とする
 退職金＝60歳以降も勤続年数を加算して支払う
 労働諸条件＝60歳以下の者と同じとする
 5. 継続雇用制度
 賃金＝定年時の賃金の70%保障
 6. 退職金制度
 ☆継続雇用制度との関係で、算定基礎等については労使協議を行う
 退職金乗率＝勤続1年につき1.2以上
 支払い条件＝勤続1年未満に月割／非正規雇用労働者にも同率／退職時一括

7. 社会保障制度
 労使負担割合＝労3：使7（厚生年金保険料、健康保険料、雇用保険料、介護保険料）
 出版企業年金基金への加入
 8. 裁判員休暇制度
 ☆すべて有給保障とする
 裁判員休暇制度として労使協定を結ぶ（有給保障）、労働協約締結
 裁判員として公職に就くものに支払われる交通費および日当に関しては個人に帰するものとする
 裁判員活動に伴う休暇中の職場での配慮（個人の業務への配慮、代替要員の確保、精神的なサポートなど）

【4】職場環境の整備

安全衛生委員会を事業所ごとに設置する
 セクハラ・パワハラ・マタハラ（マタニティーハラスメント）などハラスメントに関しての相談窓口を設け、フリーランスや取引先も使えるようにする
 ☆相談窓口は形式だけでなく実効性のあるものとする
 セクハラ・パワハラ・マタハラ（マタニティーハラスメント）などハラスメント防止に関する企業方針の明文化と、

派遣社員・パート・アルバイト等非正規雇用者も含む全従業員への周知徹底
 メンタルヘルス不全防止に関する企業方針の明文化と、派遣社員・パート・アルバイト等非正規雇用者も含む全従業員への周知徹底
 業務量にあった人員配置をする

【5】事前協議・同意制

対象となる事項＝すべての雇用（契約社員、アルバイト、パート、派遣、継続雇用等を含む）について、従業員の異動（雇入れ・出向・転籍・昇降格など）、解雇。会社の機構変更、解散、合併、分離縮小、別会社設立、事業譲渡、社屋の移転
 ☆以上、事前に組合または本人に通知し、協議し、協議が整わない限りこれを行わない

【6】時間内組合活動権

時間内組合活動の保障
 上部団体の会議等の出席の有給保障
 会社施設利用の保障

【7】非正規雇用労働者の労働条件の改善

☆すべての労働者に対して行う
 各種社会保険（健康・介護・厚生年金・雇用・労災）の適用
 正社員に準じた年次有給休暇の保障
 労働協約に準じた母性保護規定適用
 業務上・通勤途上の災害への労災補償の適用
 企業内最低賃金以上の賃金の保障
 正社員と同率の一時金の支給（勤務日数に限らずすべての非正規雇用労働者に対して）
 正規・非正規間の不合理な格差のある労働条件の禁止（特に、諸手当、休暇、社会保険負担割合など）
 労働契約法18条にもとづくすべての対象者を無期雇用に転換にする（雇止めをしない）。無期雇用転換後の賃金・労働条件については労働組合と話し合っ
 て決める
 フリーランスや編集プロダクションの契約や料金に関して本体価格での契約と適正な消費税の支払い、交通費支給、料金の適正化をすすめる。常駐フリーについては、不更新3カ月前通知など契約適正化をはかる
フリーランス・ガイドラインの遵守を徹底させる

【8】経営問題・政策の要求基準

☆中小零細企業に対する原則的視点（＝労働組合がなぜ経営問題にとりくむのか）を確立したうえで、次の基準にもとづいて、経営問題にとりくむ
 当該企業の社会的な存在価値と企業の目的を明らかにさせる（経営理念）
 経営戦略と経営方針の明文化および経営方針へのチェック体制の確立（民主的な論議の保障）
 1) 年度予算策定時の職場ヒアリング実施
 2) 年度予算の組合への開示
 3) 中長期計画・展望の策定と公開
 経営資料の公開
 経営状況についての定期的協議の場の設置

※下線は第135回定期大会時より追加・変更