

2026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	2026年 2月 17日
要 求 提 出 日	2026年 2月 18日
回 答 指 定 日	

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	連合 2026春季生活闘争方針を社会値と位置づけ、賃上げと制度改善を柱とする。
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。加盟組合の多くは、知識や経験が十分でない若い執行部で構成されているため、賃上げ交渉に役立つ知識やノウハウを学ぶ機会を設け、交渉力の強化を図る。さらに、業界全体で賃上げの声を広げることが重要であることから、加盟組合間で情報を共有し、産別全体での連携を一層強化していく。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团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」	加盟各組合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 ・昇給ルールを導入	全ての時給労働者は1,300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	人材の確保や賃金総体の引き上げのために、賃金の基礎とな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	経営環境を踏まえつつ、前年実績以上を目指す。

Ⅲー2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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 ・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。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	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。
■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・改善に引き続き取り組む。
■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る。
■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	定年制度は労使間で検討・議論すべき項目も多いため、導入まで時間を要すると予想されることから、65歳定年制度が未導入の組合については、中長期的な取り組みで導入を目指す。
■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み	改正労働安全衛生法に基づき、ストレスチェックの導入や熱中症への対策が着実に実施されるか点検する。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	制度未導入の組合については、制度の導入や環境整備を求めている。
■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	企業年金の未導入組合においては、退職給付制度の整備を求めている。
■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、また休職制度の導入やさらなる充実に取り組む。
Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・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合については、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ー4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・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	加盟各組合の実情に応じて組織拡大に取り組んでいく。
Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	放送業界では、特定の著名人を巡る人権問題が相次ぎ、社会的に大きな注目を集めている。各組合においては「相談・通報窓口」および「研修制度・職場単位の勉強会」に関する制度や仕組みを把握し、それらが十分に機能しているかを分析する。その結果を踏まえ、課題点を明確化し、解消に向けた改善を求めている。
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	