

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	運輸労連
方針決定日	2024年1月24日
要求提出日	2024/2/9~13
回答指定期	大手・先行組合:3月中旬、中小組合:4月第2週

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
2024年4月からは改正改善基準告示が適用され、総拘束時間が原則年3,300時間・月284時間となり、加えて自動車運転の業務の時間外労働時間の上限規制が年960時間となる。 2024春季生活闘争を通じて、組合員の生活維持・向上を図り、他産業との格差是正に結びつけていくとともに、長時間労働に頼らない賃金制度の確立・改善を図り、国民生活と日本経済を守るためにも、若者や女性の集まる魅力ある産業を実現していく。	
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	「仕事給」や「時間外労働」など変動給部分にウエイトを置いた賃金制度のままでは、総労働時間の短縮が賃金水準の低下に直結することとなり、引き続き適正運賃・料金收受に向けて取り組みを進めるとともに、総労働時間の短縮により削減された時間外労働手当(残業代)の原資を、「生産性向上分」として基本給など賃金の固定部分に組み込んでいくことが求められていることなどから、ベースアップとともに固定給部分の引き上げに全力で取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	① 労働者の時間短縮に向けた努力に対しては、賃金の引き上げで報いるよう、ベースアップを含めた固定給部分の引き上げを強く求める。 ② 変動給要素の多い賃金体系から、固定給部分に厚くウエイトを置く賃金体系への見直しを図り、賃金制度の改善と充実を進める。 ③ 賃金制度が未整備の組合は、定期昇給要素や基礎給などを備えた賃金制度の確立を図る。 ④ 取引条件の改善に向けた企業における施策について労使での協議を進める。 ⑤ 労働時間がカウントされていない賃金制度の場合には、割増賃金を含む労働時間に応じた賃金が支給されるよう改善を図る。 ⑥ 「6割保障給」の義務化については、引き続き行政へ要請していく。
・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	1. 産別統一闘争の強化 ① 春闘討論集会や諸会議を通じて、統一要求への取り組みを徹底するとともに、産別統一闘争を基本に推進体制を確立する。 ② 地連・都府県連役員が参加する対角線交渉なども実施して、交渉力の強化を図る。 2. 組織の拡大 ① 新・組織拡大方針「KAKUDAI 10カ年計画」に基づき、中央本部および全国単組、地連・都府県連の目標達成に向けた取り組みを進める。 ② 組織拡大への取り組みと同時に、組織強化を通じた組合員減少への歯止めの取り組みを両輪として推進する。 ③ パート・契約社員等の組織化に取り組む。 ④ グループの関連企業および協力会社の組織化と産別加盟を進める。 ⑤ 「組織拡大対策会議」を開催して、拡大目標の設定や取り組みを明確にするるとともに、各地域の労政事務所等を訪問し、組織化案件の情報収集に努める。
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」	個別賃金要求は、他産業との格差是正を考慮したものとす。トラック運輸産業の実態を踏まえ、めざすべき賃金水準の設定や具体的な取り組み方法、モデル賃金の「一人前」の定義との関係などについて、他の産別の取り組みを参考にしつつ議論を重ねていくものとします。
○「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」	平均要求方式としての統一要求基準は、所定内労働時間賃金に、定期昇給(相当)分の1.5%と、他産業および業界内における格差是正分ならびにこの間の物価上昇を勘案し、賃金改善分(含む、格差是正分・物価上昇分)としての4.5%を加えた6.0%を乗じたものとし、賃上げ要求額は、15,000円中心。 なお、地域実態と隔たりの大きい場合には、地域のベース賃金を算出して要求額を設定できることとする。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	地域実態との隔たりが大きく、地域のベース賃金を基礎として設定する場合の要求額は、ブロック内の直接加盟組合における所定内労働時間賃金の単純平均に、定期昇給(相当)分の1.5%と、賃金改善分(含む、格差是正分・物価上昇分)としての4.5%を加えた6.0%を乗じて算出することとする。

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>① 「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用するなど、基本給・一時金・その他の待遇のそれぞれについて、正規労働者との間において当該待遇の性質および目的に照らして適切と認められるか点検に努め、不合理となる相違が生じないよう取り組む。また、時間給などの賃金引き上げや労働時間短縮など、パート・有期労働者の処遇改善に取り組む。 ② 福利厚生の充実に向けて、働き方に関係なくすべての労働者に適用するよう取り組みを進め、それぞれの組合で必要に応じた職場環境の改善を会社に求める。 ③ 派遣労働者など間接雇用者についても、同様の取り組みを進める。</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>⑦ 男女間の賃金格差の是正を図るため、賃金分布などの実態を把握したうえで、問題点を点検して改善に向けた取り組みを進める。人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求める。</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歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の186,800円とする。</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>年間一括は120万円以上(月数では所定内賃金の5ヵ月以上)とし、夏季一時金の場合は60万円以上(同2.5ヵ月以上)。なお、実績額が要求基準を上回っている組合については、他産業水準を勘案した要求額とする。また、実績額が大きく下回る組合は、実績額と「職種別・年齢階層別年間所得目標額」を基本に「到達目標」を設定し、可能な限り地域で統一要求基準を設定する。</p>
<p>Ⅲー2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>改正改善基準告示が2024年4月から適用され、実効ある取り組みを担保するために、適用までの間に労使が改正内容について理解を深めるとともに、行政および事業者団体に対し発荷主・着荷主に周知徹底していくことを求める。さらに、「適用後3年を目標」とされた見直しに向けて、適用状況についての実態把握の検証を改めて行い、長時間労働の是正、取引慣行、商慣行の是正に向け、一般消費者を含めすべての関係者と協働しつつ、国土交通省、経済産業省、公正取引委員会などと省庁横断的な取り組みを進める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>	<p>① 70歳までの雇用延長を見据えたうえで、すべての組合で65歳までの定年延長に向けて、春闘交渉時を中心に一層の推進に取り組む。 ② 定年延長が困難な場合には、法の趣旨に則り、希望者全員が65歳までの雇用を確保できるよう取り組み、会社と労働協約(協定あるいは覚書などの名称を含む)を締結する。 ③ 65歳までの定年延長が確立されている組合は、70歳までの定年の引き上げや定年制の廃止など法に則り取り組みを進める。 ④ 60歳以降の賃金制度については、モデル賃金を参考に、すべての組合で60歳以降の労働者が安心して働き暮らしていけるよう、65歳までの賃金設計について労使で協議する。 ⑤ 「同一労働同一賃金ガイドライン」等を踏まえ、正規社員との不合理な処遇格差とならないよう、取り組む。 ⑥ 女性は5年遅れで受給開始年齢の引き上げが実施されるが、男女雇用機会均等法の観点から、男性と同様に取り組む。</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>障がい者の雇用を義務付けられる事業主の範囲は、雇用している従業員が43.5人以上から40.0人以上になるので、点検・確認が必要。なお、法定雇用率を満たしていない場合、「障害者雇用納付金」の徴収対象となる。また、除外率制度により道路貨物運送業には現在20%の除外率が適用されているが、今後は廃止される方向で2025年4月からは10%に引き下げられる。 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえその対応に努めるとともに、連合を通じ厚生労働省など関係各所に対し、障がい者就労施設等に積極的な仕事の発注や物品の購入を行う企業への優遇措置の拡充や認定制度の創設など、必要な施策を求める</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>	

Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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>2020年4月に女性活躍推進法が改正され、2022年からは中小企業のうち、行動計画の策定等の対象が301人以上から101人以上へと拡大されたことから、法の趣旨に則り、すべての単組で事業者に対し女性の活躍に関する状況把握や改善すべき事項の分析を求めるとともに、計画実現のための環境整備などに取り組む。</p>
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<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 	
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	