

2019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	2019年 1月29日(火)
要求提出日	2019年 2月 8日(金)～11日(火)
回答指定期	大手・先行組合:3月中旬、中小組合:4月第2週(2月末の機関会議で決定)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>深刻化するドライバー不足により、このままでは「物流が止まる」ことが現実味を帯びてきている。同時に、これまでの過当競争により、事業を取り巻く環境は一層厳しさを増し、解決すべき課題は山積している。しかし、優れた労働力を確保する観点からも、これまで以上に月例賃金にこだわる闘いを進めて労働諸条件の底上げ・底支えを前進させ、他産業との格差是正に結びつけていかなければならない。</p> <p>取扱量が堅調に推移していることや取引条件向上の努力により企業業績は概ね利益確保の方向にあることから、組合員の処遇の改善に向け、春闘要求を実現することが不可欠であり、2019春季生活闘争を通じて、定期昇給相当分の確保はもとより、格差是正分を含めた賃金改善に向け、全力で闘いに臨む。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<ul style="list-style-type: none"> ●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」 ●「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>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、賃金改善分(格差是正分含む)としての3.0%を加えた4.5%を乗じたものとする。</p> <p>①産別としての平均要求方式における賃上げ要求額は、11,000円中心。 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。</p> <p>②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る。</p> <p>③非正規労働者(パート労働者を含む)の賃金をはじめとする処遇改善に取り組む。</p>
●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>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(格差是正分含む)としての3.0%を加えた4.5%を乗じて算出する。</p>
●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)	<p>①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に取り組む。また、時間給などの賃金引き上げや労働時間短縮など、非正規労働者の処遇改善に取り組む。</p> <p>②福利厚生充実に向けて、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、それぞれの単組で必要に応じた職場環境の改善を会社に求める。</p> <p>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>
●男女間賃金格差の是正	<p>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。あわせて、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>
<ul style="list-style-type: none"> ●企業内最低賃金・初任給 ●協定の締結 ●適用対象の拡大 ●協定額の引き上げ ●年齢別最低到達水準の協定化 ●初任給の引き上げ 	<p>中央本部で作成した申入書・協定書をもとに、すべての加盟組合が春闘時に企業内最低賃金協定の締結を求めて申し入れ(要求)を行い、賃上げ妥結に合わせて最低賃金額を締結する(協定額は時間額を基本とする)。</p> <p>運転者以外の職種については、地域別最低賃金額の20%以上アップの時間額を要求することとし、トラック最賃同様に協定化に取り組む。あわせて、非正規労働者(パート・アルバイトや嘱託など)についても、正社員との均等待遇になる額での協定を図る。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ●一時金 ●一時金の要求基準等 	<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)とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

(1) 総労働時間短縮の取り組み

①年間総労働時間が依然として2,500時間台で推移していることから、第10次時短中期方針の到達実現に向け、時短推進計画を各企業の労使で確認し、長時間労働に起因する健康被害の防止につなげる。

②「自動車運転の業務」を除いた職種は2019年4月1日より一般則の上限の適用対象となるため、勤務体制の再構築、休日日数の増加など、総労働時間の短縮に向けた定期的な労使協議の場の設置をはじめ、職場の実態に基づいて、粘り強い取り組みを進める。

③トラック運輸産業では、運行管理者や事務員がハンドルを握ったり、ドライバーが構内作業に従事したりという「兼務」が日常的にみられる。運輸労連は、時間外労働の上限に異なる規制が適用されることから、「主として」の判断基準について明確にするよう労政審で指摘してきた。今後、厚生労働省より「主として」について説明がされたのち、一般則と適用猶予の注意事項等を取りまとめ発信していく。

④休息時間の確保に向けては、勤務間インターバル制度の導入を事業者の努力義務とし、終業時刻と始業時刻の間に一定の休息時間を確保することを求めている。したがって、すべての労働者に対して改善基準告示で定めている継続8時間以上の休息時間の確保はもとより、連合方針no11時間の確保をめざすなど、勤務間インターバルの導入に向けて取り組む。

⑤「副業」については、現状では会社の枠を超えて労働時間を把握できる仕組みがないため、労働者の長時間労働につながる恐れが強く、過労による安全への影響が懸念される。また、定期健康診断の実施義務や事故発生時の責任の所在、社会保険の持分のあり方など解決すべき点が山積している。したがって、諸課題が未解決の状態での副業は認められないという基本スタンスで臨む。

(2) 自動車運転者の総拘束時間の短縮

①第196通常国会において一般則の上限の適用となるよう法案の修正を強く求めてきたものの、与党が多数を占める中で法案修正とはならなかったが「改善基準告示の総拘束時間の見直し」が附帯決議に盛り込まれ、労政審で2019年度より厚生労働省による実態調査が行われる予定となるなど、同告示の見直しに向けて動き出すことになった。運輸労連は過労死認定基準を超えない範囲として年間最大拘束時間を3,300時間(月間275時間)以内に短縮することを提起しており、実現に向けて引き続き関係機関との協議を深めていく。

②運輸労連が2018年5月に実施した「トラック運転者8,097名の証言」では、改善基準告示の連続運転時間の項目で約25%が違反の実態にある。また、厚生労働省の「2017年自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導・送検等の状況」でも、監督を実施した事業場のうち69.0%で改善基準告示違反があり、このうち主な違反事項としては最大拘束時間が52.9%、総拘束時間47.8%、休息期間39.0%、連続運転時間29.6%、最大運転時間19.3%となっている。

したがって、現行の改善基準告示の最大拘束時間(月293時間・労使協定により1年のうち6回までは年3,516時間を超えない範囲で月320時間まで)のラインぎりぎりで行っているケースなどについては、運輸労連が提起した新たな基準である年間最大拘束時間3,300時間以内(月275時間・同295時間まで)に基づく運行ダイヤに見直すなど、自動車運転者の総拘束時間の短縮につなげる取り組みを進める。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実
・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備
など

安全対策と労災上積み補償制度

依然として事故が多発していることから、飲酒運転の撲滅はもとより、交通・労働災害ゼロをめざした安全対策に取り組むとともに、職場全体としてのコンプライアンスの観点から、以下の項目を中心に取り組む。

①荷役作業時の「トラックからの墜落災害」の防止に向けた集中的な周知啓発、②安全衛生委員会の確立と定期開催の実施および「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知・徹底、③第13次労働災害防止計画に基づく安全確保の取り組み、④日常の職場点検を徹底し、適正な対策措置

⑤労働災害上積み補償制度の充実、⑥定期健康診断(雇入時健康診断、深夜業など特定業務従事者の健康診断を含む)の完全実施と人間ドック受診制度の確立、⑦飲酒運転撲滅に向けた取り組み強化、⑧リスクアセスメントの取り組み、⑨メンタルヘルスマスク等の取り組み、⑩関連企業・協力会社などを含めた職場環境の改善に向けた安全衛生向上の取り組み

(4) 男女平等の推進

女性労働者の雇用安定と拡大を図る取り組みを進める。
連合方針に基づき、法への周知を図るとともに、計画実現のための環境整備などに取り組む。

(5) 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／取引の適正化の取り組み

2017年11月に改正された標準貨物自動車運送約款の届け出状況は、2018年10月現在、運賃・料金変更届け出件数28,724者(50.2%)、旧・運送約款など変更認可件数10,178者(17.8%)、未届け出件数の合計18,270者(32.0%)。いまだに新約款を採用していないとみられる事業者が多く存在し、業界の約3割超が法違反といえる状態で荷主との取引を続けている。約款は、事業所内に掲示しなければならないことから、行政ならびに全日本トラック協会に対応を強く求めていく。

一方、東京都トラック運送事業協同組合連合会の調査によると、2018年2月以降の半年間で、2割超の会員企業が荷主から過積載、運賃引き下げを受けていることが報告されている。さらに、不当な要求には、無償での付帯サービスの要請などもあり、このような内容は独占禁止法に抵触することから、今後、周知の徹底について行政と連携し対応を強めていく。

(6) 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

政策・制度の取り組み
雇用確保の取り組み
産別統一闘争強化の取り組み など