

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	交通労連
方針決定日	2019.1.22
要求提出日	原則2月末、遅くとも3月末
回答指定期	未定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>交通運輸産業は、経済・社会活動を支えるインフラとしての社会的使命をもつ一方で、過大な企業間競争などの影響で他産業に比べ労働諸条件が低下している。産業全体の構造を変えていくためには政策活動も重要となるが、まずは、自らが従事する職場環境の改善、そして明るい将来が展望できる魅力ある企業にしていくことが喫緊の課題であり、そのことで勤労者自らの仕事に誇りと自信をもって励むことができる。労働力不足も深刻な問題であるがこの間、業績確保のために一人あたりの業務量を増やして協力してきた成果を分配することでモチベーションが向上、そのことがさらなる生産性向上に繋がり、結果して企業業績の拡大に繋がる。日々の生活で実質賃金の目減りを実感するなか、2019春季生活闘争に対する組合員の期待は大きい。年収の引き上げにつながる要求を全組合が提出し、企業の現状や将来展望など経営実態を十分に把握した厚重な交渉と断固たる闘争体制のもと、組合員が納得できる生産的で建設的な協議・交渉を展開する。</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>●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>	<p>(1) 「年収の引き上げ」に向けて、それぞれの業種実態を踏まえた取り組みを展開するとともに、業種横断的な賃金の底上げをめざす。 (2) 賃金の底割れを阻止し、公正な企業間競争の基礎的条件整備に資する「特定(産業別)最低賃金」の確立を進めるため、企業内最賃協定の締結を推進する。 (3) 各部会は、時給制の有期契約雇用に関する要求基準についても可能な限り設定するものとし、均等・均衡待遇の実現・労働条件の底上げと、職場内における組織拡大につなげる。 (4) 具体的な要求基準の設定にあたっては、次の事項を総合的に考慮して各部会で策定する。 ① 定昇もしくは定昇相当分(賃金カーブ維持分:1年1歳間差)の確認・確立に努める。 ② 制度格差が明確に表れてきていることを踏まえた指導を行い、賃金表が明確でない組合に対しては、部会実態調査などを踏まえて、目安となる賃金水準や参考値を示す。 ③ 今後、引上げが予想される消費税増税や、過年度物価上昇に伴う賃金目減り分の補填や生活向上、格差是正を考慮した要求とする。</p>
<p>●規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>○ トラック部会 1人あたり平均11,000円中心【定期昇給及び賃金カーブ維持分1.5%(3,640円)+賃金改善分(格差是正分含む)3.0%(7,360円)[率換算では所定内労働時間賃金×4.5%]】 ○ 軌道・バス部会 定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)1.75%【3,700円】+α(今後、引上げが想定される消費税増税や過年度物価上昇などによる賃金目減りの補填分含む)2.0%以上【4,300円以上】、目標最低基準3,700円(1.75%)以上とする。 ○ ハイヤー・タクシー部会 定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)として年収の1.0%、実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分として年収の2.61% ○ 自校・一般部会 賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)4,500円と、生活向上・格差是正分4,500円を踏まえた9,000円</p>
<p>●雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)</p>	<p>① 2018年度の地域別最低賃金は、昨年に引き続き全国平均で26円引き上げられ874円となった。格差是正と内需拡大をはかるため、2020年までに「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円をめざす」との政労使の「雇用戦略対話」(2010年6月)の社会合意の意義を十分に踏まえる。 ② 非正規雇用労働者の時給引き上げ額の目安として、連合は高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給1,050円を示している。また、2013年に改定された「連合リビングウェッジ」の都道府県別水準も参考に取り組む。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●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>	<p>(1) 行き過ぎた規制緩和と需要の減少が相まって供給過剰に拍車がかかり、企業間の過当競争による労働者へのしわ寄せが現実のものとなっている。公正競争確保のための競争ルールの整備が重要であることは言うまでもない。 (2) 新設をめざす取り組みのなかでは、労使合意の難しさや、都道府県単位が前提の制度と事業実態の乖離なども指摘されており、新設の障壁となっている。連合・交運労協との連携をはかりながら、特定(産業別)最低賃金制度の新設に向けて、制度上の課題について検討していくが、まずは、その前提となる「企業内最低賃金の制度確立」に向けて取り組む。</p>

<p>●一時金 ・一時金の要求基準等</p>	<p>(1) 年間での要求及び賃金と同時要求・同時妥結を基本として、年収の引き上げに取り組む。具体的な要求額・月数は各部会で策定する。 (2) 賃金コストの固定化を避けるため、月例賃金よりも臨時給のウェイトを高めたり、期別回答で短期的な業績変動との強い連動性を持たせたりする主張が経営側に強まっている。しかし、臨時給も生活給の一部であり、賃金の後払いとしての性格を含むものであることを踏まえた取り組みを展開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ トラック部会 1人平均100万円中心 ○ 軌道・バス部会 目標を5ヵ月以上とし、最低でも3ヵ月以上 ○ ハイヤー・タクシー部会 臨時給制度がある場合、前年実績(年間)＋年収の1.81%、ない場合は定期昇給相当分＋実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分を併せて5.42% ○ 自校・一般部会 6ヵ月(最低4ヵ月以上を獲得目標とし、前年実績がこれを上回る組合の獲得目標は前年実績以上とする)
----------------------------	--

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>労働時間に関係するこれまでの法令や、今後改正または施行される予定の関連法案については産別として協議の進展に応じて要請及び交渉を行うが、法案成立の関係法令については労使で取り組むものとする。</p> <p>(1) 休日増、休日労働の抑制 勤務シフトや業務分担の見直しなどで、他産業に比べ圧倒的に長い恒常的な残業時間を削減することが求められているが業務の性質上、1日の労働時間を一律に短縮することが難しい職場では、労働日数を減らすことによって総労働時間の短縮をはかる。</p> <p>(2) 休息期間の協定化 残業時間が長いうえに、道路事情などによる突発的な延長も発生することから、休息期間(2019年4月施行/勤務間インターバル制度:努力義務)の協定化を推進し、総労働時間の抑制と過労運転の防止をはかる。</p> <p>(3) 年休の取得促進 取得しやすい職場環境をつくるため、全ての組合員が自ら時季を指定して最低でも年に5日以上取得する運動を展開する(2019年4月施行/年次有給休暇の取得義務化=年休が年間10日以上付与されている者)。</p> <p>(4) 割増率の引き上げ 全ての組合で、時間外割増率を1ヵ月60時間超50%以上の協定締結に取り組み、1ヵ月60時間の算定には休日労働分を含めるものとする(2023年4月施行/時間外労働の割増賃金=中小企業に対する適用猶予が廃止)。</p> <p>(5) 介護休暇制度 年5日(対象家族が2人以上は10日)とされている取得可能日数の引き上げや、利用しやすい制度づくりに取り組む。</p> <p>(6) 子ども看護休暇制度 年5日(対象の子どもの年齢が2人以上は10日)とされている取得可能日数の引き上げや、小学校就学前までとなっている対象年齢の拡大、学校参観日など対象事由の拡大、対象範囲の家族や孫への拡大、利用しやすい制度づくりに取り組む。</p> <p>(7) 多様な休暇制度の創設 基本的な労働条件の引き上げに加えて、多様なメニュー・制度を設けることも優秀な人材の確保に向けた職場の魅力を高めることにつながる。それぞれの職場のニーズに応じた、利用しやすい制度づくりに取り組む。</p> <p>※① 病気などの際に利用できる失効年休積立休暇制度 ② 創立記念日・誕生日・結婚記念日休暇 ③ 祖父母を対象とした孫誕生日・子育て支援休暇 ④ ボランティア休暇制度</p> <p>(8) 時間外労働の抑制 自動車運転者に対して法改正の適用が猶予される5年間については、円滑な施行をはかるため出来る限り年間720時間をめざすが、労使で現状の労務管理について協議を行い、まずは法に定められる960時間以内の達成に向けて取り組む。交通運輸産業においては長時間労働もさることながら人材不足問題もあり、適用になった場合においても課題は山積しているが、5年後に向けて労使交渉を進めつつ、直ぐに対応できない場合については目標に向けた計画を策定し、段階的に取り組んでいく。</p>	
<p>●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</p>	

(4) 男女平等の推進

(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

(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