

2020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	2020.1.21
要求提出日	3月末まで
回答指定期	連合に準ずる

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も寄与し、結果して企業業績の拡大につながる。春季生活闘争は、わが国労働界が同時期に集中して雇用の維持・安定と、労働条件の向上をめざして取り組む重要な闘いである。産業別、業種別闘争の強化と併せて、短期間の集中的・集団的な闘争で春季生活闘争の相乗効果高めるとともに、労働条件とも深く関係している政策課題への対応、非正規雇用労働者・系列関連企業の組織化も同時に推進し、春闘・政策・組織拡大の三位一体の取り組みを進める。</p>	
(2) 賃上げ要求	
■ 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」	①各部会は、代表的な職種(大型運転者、バス運転者、タクシー運転者、教習所指導員など)での賃金水準の調査を進め、めざすべき目標水準、最低到達目標、これ以下はなくすミニマム水準、職種別初任給などの設定、各種手当や臨時給など、総合的に年収に引上げにつながるよう、一定の個別賃金水準を加盟組合に提示する。
○「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」	②併せて、定昇制度の確立・個別賃金水準重視の交渉を展開するうえで重要となる組合員の賃金分布の把握を進める。なお、個人情報保護を名目にデータの開示を拒む経営者も見受けられるが、賃金交渉の充実化に不可欠な情報で誠実団交義務に関わる事項であることを主張するとともに、個人の特定制定ができない形で情報共有や、個々の組合員に同意書の提出を求める取り組みなど、経営側が対応しやすい環境を整えて取り組む。
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	
■ 男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■ 初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	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。
■ 一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	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。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。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

■長時間労働の是正	2018年6月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立した。内容は、時間外労働について罰則付きの上限規制を導入することとし、「自動車運転業務」についても労働基準法の改正法施行の5年後に(2024年4月)、年960時間以内の上限規制が適用される。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かなければならない。
■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現	パート労働法(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)が改正され(2015年4月施行)、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について正社員との差別的取扱いが禁止される。法の適用対象はあくまでも短時間労働者であるが、短時間でない有期契約労働者の置かれている環境も同様であり、処遇改善の取り組みに、この改正の趣旨を活かしていかなければならない。併せて、同一労働同一賃金の法整備として労働者派遣法の改正、パート労働法をパート・有期法に改正し、パート労働者と有期労働者の共通のルールを整備することになった(2020年4月1日施行、中小企業は平成2021年4月)。基本給や役職手当、賞与など、正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇差の確認し、待遇差がある場合は個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして待遇差が不合理となっていないかを確認しなければならない。また、派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇が原則とされたことを踏まえ、正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認し、不合理な格差等がある場合には、是正を求めていく。
■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	

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	
---	--

(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

--