

## 2021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	2021/1/26(火)
要求提出日	2021/2/12(金)～15(月)
回答指定期	大手・先行組合:3月中旬、中小組合:4月第2週 ※いずれも3月上旬に開催予定の機関会議で決定

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
改正労働基準法の施行により、労働時間の短縮が賃金水準の低下につながるものがないよう、長時間労働に頼らない賃金制度の確立・改善がこれまで以上に重要となる。組合員の生活維持・向上を図り、他産業との格差を正に結びつけていくとともに、国民生活と日本経済を守るためにもwith/afterコロナ時代の物流に向けて、改正貨物自動車運送事業法の趣旨を踏まえ、告示された標準的な運賃の導入により「適正運賃・料金」をしっかりと收受し、「働きの価値に見合った賃金水準」の確保を通じ、若者や女性の集まる魅力ある産業の実現に向けて全力で闘う。	
<b>(2) 基盤整備</b>	
・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	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、さらなる「人財」の不足や流出を招く恐れがあるため、「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」を求め、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、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体制整備	中小組合において長時間労働の是正が安易な賃金削減とならないよう、取り組みを強める。 ① 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。 ⑦ 男女間の賃金格差の是正を図るため、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。
<b>(3) 賃上げ要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	
○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る。実態を踏まえ、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。
○「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、賃金改善分(格差是正分含む)としての3.0%を加えた4.5%を乗じたものとし、賃上げ要求額は10,800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。
○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(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。
○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	① パート・有期労働者を雇用している職場では、働き方改革関連法や「ハマキョウレックス事件」「長澤運輸事件」「2020年10月の最高裁5判決」、および厚生労働省が作成した「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の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、パート・有期労働者の処遇改善に取り組む。 ② 福利厚生への充実に向けて、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。
■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	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>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会水準の確保</li> <li>・年齢別最低賃金の協定締結</li> </ul>	<p>18歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の175,400円とする。</p> <p>中央本部で作成した申入書・協定書を基に、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>運転者以外の職種の企業内最低賃金については、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こととします。併せて、パート・アルバイトや嘱託などの労働者についても、正社員との均等待遇になる額での協定を図る。</p> <p>特定最低賃金制度については、引き続き新設に向け、地連・都府県連と連携を図り、特定最賃の設置要件の緩和や労働協約の地域拡張の再検討など、新たな手法も含めて最低賃金対策会議等で検討していく。また、全日本トラック協会への申し入れや関係部署との折衝を行い、特定最低賃金の実現に向けた取り組みを進める。あわせて、連合や関係産別との連携を深める。</p>
<p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> <li>・有期・短時間・契約等労働者への対応</li> </ul>	<p>年間一括は120万円以上(月数は所定内賃金の5ヵ月以上)、夏季一時金の場合は60万円以上(同2.5ヵ月以上)。</p> <p>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。</p> <p>また、実績額が大きく下回る組合においては、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、確実な前進をめざした要求とする。この場合、可能な限り地域で統一要求基準を設定する。</p> <p>年間一括が困難な組合においては、少なくとも夏季一時金については同時要求・同時決着とする。</p>

(4) 「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	<p>(1) 総労働時間短縮の取り組み</p> <p>① トラックフォーラム(交通労連・トラック部会と共催)での第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。</p> <p>② すべての組合は、恒常的な時間外労働の削減や、義務化された年5日を超える日数の有給休暇の取得促進、「完全週休2日制」の導入など職場の実態に基づき労使が協力して総労働時間の短縮を図る。事務職や作業職など「自動車運転の業務」を除いた職種は2019年4月(中小企業は2020年4月)より一般則の上限の適用対象となっているため、特定の業務に従事する労働者に業務が集中し長時間労働となる事態を避けなければならない。したがって、引き続き一般則の周知に努めるとともに、人員の補充や交替勤務の導入などの勤務体制の再構築や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。</p> <p>(2) 自動車運転者の総拘束時間の短縮</p> <p>① 「改善基準告示の総拘束時間の見直し」にあたっては、運動方針で提起した、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)以内の実現に向けて、引き続き関係機関との協議を深めていく。</p> <p>② 現行の改善基準告示の最大拘束時間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294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。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	<p>① 安定した雇用確保に取り組む。</p> <p>② 65歳まで働ける労働環境の整備や職域の確保に向け取り組む。</p> <p>③ 女性労働者の雇用安定と拡大を図る。</p> <p>④ 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>
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	<p>○雇用形態間格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内最低賃金協定の締結</li> <li>・昇給ルールの導入</li> </ul> <p>上記の項目に記入の内容と同じ</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>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。</p> <p>② 定年延長が困難な場合には、希望者全員が65歳までの雇用を確保できるよう取り組むこととし、会社と労働協約を締結する。</p> <p>③ 60歳以降の賃金制度については、在職老齢年金の受給開始年齢が段階的に引き上げられていることから「無年金期間」が発生しており、65歳までの賃金設計について労使で協議する。</p>
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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>10. 安全対策と労災上積み補償制度</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>④ 自然災害発生時に組合員の生命と安全を守るため、トラックを止める基準について一定の見解を行政に求める</p> <p>⑤ 日常の職場点検を徹底し、適正な対策措置</p> <p>⑥ 労働災害上積み補償制度の充実</p> <p>⑦ 定期健康診断(雇入時健康診断および深夜業などの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</p> <p>⑧ 飲酒運転撲滅に向けた取り組み強化</p> <p>⑨ リスクアセスメントの取り組み</p> <p>⑩ メンタルヘルスケア等の取り組み</p> <p>⑪ 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</p>
(5) ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</li> <li>・ハラスメント対策と差別禁止</li> <li>・育児や介護と仕事の両立</li> <li>・次世代育成支援対策推進法</li> </ul>	<p>女性労働者の雇用安定と拡大を図る。</p> <p>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>
(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、産別統一闘争強化など