

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	交通労連
方針決定日	2021年1月19日
要求提出日	原則2月末まで、遅くとも3月末まで
回答指定期	各部会で設定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>これまでは「年収の引き上げ」を基本に取り組んできたが、2020春闘においては、「新型コロナウイルス感染症」の影響で賃金の引上げ幅の減少はもとより、臨時給においては年間協定から期別交渉に変えざるを得ない状況となったことなどを踏まえ、今春闘の柱としては「職場を守り雇用と生活を守る」ことを基本とすることとし、例年同様に各業種別部会で「賃金水準」を示すが、最低でも実質的な年収の維持(年収ベースで前年実績の確保)をめざしていく。併せて、総合的労働諸条件改善の要求等についても幅広い交渉を推し進めるとともに、それぞれの組合の実情に応じて取り組むこととする。</p>	
(2) 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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	<p>月例の個別賃金水準を重視した取り組みを通じて、企業の枠を超えた銘柄(年齢、勤続、職種、熟練度など)ごとの賃金水準や賃金引き上げ額の社会的横断化をめざす。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
(3) 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」	<p>(1) 「実質的な年収の維持(年収ベースで前年実績の確保)」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。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) また、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。</p> <p>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。また、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。</p> <p>② 2019年10月に引上げられた消費税増税、過年度物価上昇に伴う賃金目減り分、コロナに影響により減額された賃金の補填や、生活向上・格差是正を考慮した要求とする。</p>
○ 「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>○ トラック部会 1人あたり平均10,800円中心(所定内賃金の4.5%の引上げ)【定昇並びに賃金カーブ維持分(定昇制度のない組合)1.5%(3,627円)+賃金改善分(格差是正分を含む)として3.0%(7,255円)】。但し、単組、企業及び地域の実態等を踏まえ、設定要求額の上下30%(7,560円～14,040円)の範囲内での要求額設定を認めることとする。</p> <p>○ 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】+α2.0%【4,300円】(生活維持分/各組合の実態に即した要求)、最低目標は前年実績の確保。</p> <p>○ 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2.33%。</p> <p>○ 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>
○ 規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	

<p>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入</p>	<p>(1) 景気の先行きが不透明な時代だからこそ、組合員の生活の安定と不安の解消が必要であり、持続可能で中長期に及ぶ企業の発展を求めていくには、その競争力の源泉である“人財”への投資も不可欠である。労働者が安心して働き続けるためにも、生活給である賃金は、毎年の交渉次第ということだけでなく、定昇制度などの安定的な制度により裏付けられることが必要である。(2) 一方、定昇を着実に実施していくためには、事業計画の策定や業績確保に向けた労使の協力体制が欠かせないことなど、定昇制度をめぐる協議は労使協議の根幹をなすものであり、難しい課題ではあるが粘り強く取り組んでいく。なお、どのような業種・業態・働き方であっても、公平・公正な賃金制度・体系の確立は少なくとも必要であり、未確立の組合に対する指導を強化する。(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。</p> <p>(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>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	<p>○トラック部会 1人平均100万円中心。 ○軌道・バス部会 「年間臨時給として前年実績の確保」を要求する。具体的には目標を5ヵ月、最低でも3ヵ月以上(前年実績3.33ヵ月)とする。金額で要求する場合は、前年実績以上を要求する。</p> <p>○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1.67%、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5.0%。</p> <p>○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)。</p>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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、法施行の3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。</p> <p>同じく働き方改革関連法の国会附帯決議事項のなかで、『自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し速やかに検討を開始すること』を踏まえ、厚生労働省「労働政策審議会」の「労働条件分科会」の下に「自動車運転者労働時間等専門委員会」が設置され、このなかで改善基準告示の見直しを検討することとなり2019年12月19日、第1回目が開かれた。具体的には、休息时间、拘束時間、連続運転時間について協議を行うこととなっており、最終的には自動車運転業務の猶予期間である2024年4月施行をめざしている。</p> <p>なお、各業種別委員会の論議を踏まえて専門委員会でのとりまとめを踏まえ、2020年10月にアンケート調査を実施。昨年度内に集約してとりまとめ、今年度から改善基準告示の見直しに向けて本格的な協議が始まる。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	
<p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</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>改正高齢者雇用安定法(2013年4月)により、65歳未満の定年を定めている事業者は65歳までの定年の引き上げか定年制の廃止、または希望者全員の継続雇用制度の導入が義務付けられた。また、2021年4月1日からは65歳から70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となる。こうしたことから、まずは65歳定年制度の実現に取り組むとともに、65歳以降の継続雇用制度導入をめざす。一方、厚生年金の報酬比例部分も2019年4月から63歳支給となり(2022年4月から64歳、25年4月には厚生年金の全額が65歳支給となる)、60歳以降の生計費の確保が不可欠である。年金制度改正に伴う社会的な要請であることから、少なくとも希望者全員の継続雇用を確保した上で、65歳(選択)定年制の実現や一貫した賃金体系・制度の確立に努める。</p>
<p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p>	
<p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>(4) 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た。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21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。</p> <p>(5) 男女雇用機会均等法が改正され(2007年4月)、職場に働く人が性別により差別されることなく働く女性が母性を尊重され、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備することが求められている。そのため、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められた。2014年7月には関連する指針が一部改正され、①合理的な理由なく転勤要件を設けることは間接差別に該当すること②異性間だけでなく同性間の言動も職場のセクハラに該当すること③セクハラの被害者への事業主の対応に産業保健スタッフなどによるメンタルヘルス相談を追加すること④職場における性別役割分担意識を改める重要性—などが盛り込まれた(コース別雇用管理についての「留意事項」が「指針」に格上げ)。また、2015年1月には妊娠・出産・育児休業等を契機として不利益取扱いは(マタニティー・ハラスメント)、原則として違法と取り扱うとの通達で最高裁判決も踏まえて出されたこと、さらには防止措置を義務づける法改正(2017年1月施行)など、法の趣旨を十分考慮し誰もが能力発揮できる職場となるよう労働協約の点検・整備に取り組む。</p>
---	--

<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 ・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 	<p>(6) 職場におけるセクシャル・ハラスメント対策についても、これまでの配慮義務から雇用管理上の対策を講じる義務に強化され、合わせて男性に対するセクシャル・ハラスメントも対象となった。また、2019年5月には、「女性の職場生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が可決・成立、2020年4月(中小企業は22年4月予定)施行された。初めてパワハラ等防止するための措置を講じる義務を企業に課したもので、この法施行に向けて、体制の整備を厚生労働省の指針等も踏まえて取り組む。</p> <p>(7) 少子高齢化が急速に進むわが国にとって、子どもを育てやすい環境をつくる育児休業制度と家族の看護をするための介護休業制度は、ともに必要不可欠な制度となっている。2012年7月に完全施行された改正育児・介護休業法で義務付けられた、3歳までの子を養育する労働者に対する①短時間勤務制度②時間外労働の免除制度③介護休暇の創設④父母がともに育児休業を取得する場合のパパ・ママ育休プラス制度⑤子の看護休暇の拡充(2人以上10日に)一などの協約化と制度拡充に取り組む。また、全額が育児休業期間中に支払われるようになった育児休業給付金(休業開始前賃金月額の50%、夫婦それぞれ最初の180日間は67%)なども活用し、女性が妊娠・出産後も働き続けられる職場環境の整備を進めていく。さらに、2014年4月からこれまでの育児休業中に加え、産休中も社会保険料が免除されていることの周知をはかる。なお、2017年10月1日からは、①育児休業に係る子が1歳6ヵ月に達する日において労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合②保育所に入所できないなど1歳6ヵ月を超えても休業が特に必要と認められる場合一については、事業者に出し出ることにより2歳まで育児休業が取得可能となった。併せて、事業者は①労働者若しくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき若しくは労働者が対象家族を介護していることを知ったときに関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずる②小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける一について努力しなければならないこととなっている。</p>
<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 ・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 	<p>(8) 少子化対策の一環として2006年4月に施行された「次世代育成支援対策推進法」が2025年3月末まで延長され、引き続き企業に対して法の義務付けを上回る制度の拡充を促していくこととなった。計画的に整備していかなければ支援策の充実が進まないとの考えに基づくものであり、101人以上を雇用する企業は「一般事業主行動計画」の策定と労働局への届出、公表及び従業員への周知が義務付けられている(特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新たな認定[特例認定]制度も創設)。努力義務となっている100人以下の企業であっても組合として積極的に行動計画の策定を働きかけ、また、その検証を進めながら仕事と子育ての両立支援策の充実に取り組んでいく。</p> <p>(9) 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法などに関係する「雇用保険法等の一部を改正する法律」が2016年3月に成立した。</p> <p>育児休業・介護休業等に係わる制度の見直しでは、多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和一等を(2017年1月施行)。また、介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得(3回まで計93日)②所定外労働の免除制度の創設③介護休暇の半日単位取得④介護休業給付の給付率(賃金の40%→67%)引上げ一など(同年1月施行、但し介護休業給付の給付率の引上げは2016年8月)、安心して働ける職場環境の整備に向けて法改正されることを踏まえ、制度構築を進めていく。</p>
<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 ・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 	<p>(10) 2012年に成立した「子ども・子育て関連3法」を踏まえて2015年4月に本格的にスタートした「子ども・子育て支援新制度」では、事業所内保育制度の充実をはかり、育児と仕事の両立がしやすい環境の整備への取り組みが進められている。併せて、2016年4月からは「企業主導系保育」がスタートし、「仕事・子育て両立支援事業」として整備費・運営費が助成される。こうしたことから、組織内において周知を図り実態把握を行い、制度を活用して事業内保育の新たな設置を行う。また、既に設置されている場合は、さらなる質の向上を図るため支援制度の許可取得をめざす。</p> <p>(11) 障害者雇用促進法が改正され、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供義務(2016年4月1日施行)、精神障害者の雇用環境改善のための法定雇用率制度の見直し(2018年4月1日の施行後、23年までの5年間で段階的に適用)などが盛り込まれた。また、障害者雇用納付金制度の対象が2015年4月から労働者数101人以上の企業に拡大(現行は201人以上)。業種実態を踏まえた雇用義務の軽減措置である除外率制度も、段階的に縮小されていくことが決まっている。今後、検討される指針などを踏まえながら、対応について労使協議を進めていく。なお、2018年4月1日からの法定雇用率は、民間企業が現行2.0%から2.2%へ(2021年4月までにさらに0.1%引上げ予定)、対象となる事業主の範囲が50人未満から45.5人以上となるが、道路貨物運送事業及び道路旅客運送事業については除外率(貨物20%/旅客55%)が適用される。</p> <p>(12) 人材確保を進める上での大きな障害が、業務に不可欠な資格の取得費用である。交通運輸業の高齢化と人手不足はますます深刻で、国民生活に直結する問題であるにもかかわらず、拡充された専門実践教育訓練給付(2018年1月から給付率6割→7割/上限額48万円→56万円)の対象外となった。自ら免許を取得してこの仕事をしたいという人に対する支援の拡充は、雇用の確保と国民生活を維持する上で理に適っている。これまでも厚生労働省に対し要請を続けてきたが、専門実践教育訓練給付ではないものの、「一般教育訓練給付」について大型一種・二種免許資格制度においても2019年10月から対象となった(給付率2割→4割)。</p>
<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</p> <p>雇用調整助成金制度の延長要求継続</p>	