

2022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	2022年1月18日
要求提出日	原則2月末、遅くとも3月末
回答指定期日	未定

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>2019春闘までは「年収の引き上げ」を基本に取り組んできたが、20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を踏まえ、21春闘では「職場を守り雇用と生活を守る」ことに軸を置いた取り組みを展開した。</p> <p>以前、コロナ禍の状況が続いていることから、今春闘の柱は昨年引き続き、「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>	
<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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<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 過年度物価上昇に伴う賃金目減り分、コロナの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> <p>③ 2021年度の地域別最低賃金は、コロナ禍の影響により全国平均で僅かしか引き上げられなかった昨年の反動もあり、28円引き上げられ930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。</p> <p>④ 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1,100円を示している。また、2017年に改定された「連合リビングウェイジ」の都道府県別水準も参考に取る。</p> <p>(4) 加盟組合は所属する業種別部会が設定する基準に基づき、自組合の要求を決定する。</p>
<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」	<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、これ以下は必ずミニマム水準、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な交渉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の情報共有や、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>
○「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」	
○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	(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。
■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	(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・交通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るが、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。
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	(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、年収の維持・確保に取り組む。具体的な要求額・月数は各部会で策定する。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応	(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。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■長時間労働の是正	<p>1. 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担う一方で過大な企業間競争が産業の疲弊、労働条件の低下を招き人員不足に拍車をかける悪循環となっている。産業の特性として総労働時間の一律的な短縮は困難であり、労働時間短縮と年取確保の両立が難しい業界である。加えて、人手不足による止むを得ない連続勤務なども見受けられるが、勤務シフトや業務分担の見直し、適正な人員配置による安全対策の強化と生産性の向上、企業業績の拡大に労使一丸となって取り組まなければならない。</p> <p>2. 深刻な人手不足の背景には、長時間労働に対する求職者の敬遠があり、このことが長時間労働の常態化・深刻化を招く悪循環となっている。総労働時間の一律的な短縮は困難であり、労働時間短縮と年取確保の両立も難しいが、休日増や休日労働の抑制、年休の取得促進など、第6次中期短方針(2019年1月の第1回中央委員会策定)【別項参照】に基づき、それぞれの職場の実態を踏まえた労働時間の短縮に取り組む。また、人手不足による労働環境の悪化が主な要因と思われる重大事故が度々発生している。これを「他山の石」として、特定の組合員に極端な長時間労働が生じていないか等の点検活動、働き方の見直しと人手不足の解消に向けた労使協議を進めていく。</p> <p>3. こうした状況のなか、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(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2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>4. 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、休憩時間、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>以降、各モード毎(トラック・バス・タクシー)に「自動車運転者の労働時間等に係わる実態調査検討会」、労働実態を把握するためのアンケート調査(事業者及び各運転者)、「各業種別作業部会」などを適宜開き、改善基準告示の見直しの協議が行われている。これらの進捗状況を踏まえ2021年10月29日、第6回目となる専門委員会が開かれ、業種別作業部会の検討状況や業種別の改善基準告示の見直しの方向性について全体で課題など共有したが、現状においては使用者側と意見が相反する状況になっている。なお、同専門委員会には交通労連から貴トラック部会事務局長と鎌田軌道・バス部会事務局長が参画している。</p> <p>5. 2010年4月改正の労働基準法で導入された、1か月に60時間を超える時間外労働に対する割増率を50%以上とする規定について、中小企業に対する適用猶予を廃止する改正法案が成立、23年4月から施行される。われわれ交通運輸産業では年間を通じて恒常的に時間外労働が発生していること、年次有給休暇の取得率も低迷していることから、早期の完全適用を求めるとともに長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和をはかる改正の趣旨を踏まえ、全ての組合で50%以上の協定締結に取り組まなければならない。労働の対価は本来、賃金で支払うことが原則であることから、60時間を超える時間外労働に対する割増賃金(25%を超える割増部分)の支払いに代えて有給の休暇を付与する代替休暇制度は導入しないさせないこととする。また、労使協定すれば、本人の希望により年次有給休暇を年に5日分まで時間単位で取得できる制度については、1日単位あるいは連休としての取得を抑制することがないよう、導入する際には適切に取り組む。一方、特別条項付き36協定を結んで限度時間を超えて働く必要がある場合、限度時間(例えば1か月の期間で45時間、3か月超の変形労働時間制の場合は42時間)を超える時間外労働をできる限り短くすること、割増率についても法定の25%を超える率とすることが、企業規模に関わらず努力義務となっている。限度時間の基準が適用されない自動車運転者も含めて、積極的に労使協議を求めていく。</p>
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■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	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、65歳からは「老齢基礎年金+老齢厚生年金」が受け取れるようになり(老齢基礎年金の受給資格期間原則10年を満たしていること、厚生年金の加入期間が1年以上あること)、60歳以降の生計費の確保が不可欠である。
■テレワーク導入にあたっての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、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など	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。なお、労使協定による対象者限定の仕組みが廃止され、60歳以上65歳未満の定年を定めていて就業規則に定める解雇事由や退職事由に該当しない労働者を65歳まで継続雇用しない場合には、労働契約法第16条に基づく客観的合理性、社会的相当性が求められる。また、法の趣旨を没却することになるため、60歳以上のみ適用する退職事由を定めることは認められないこと、男女共通の制度でなければならないこと、有期労働契約とする場合には原則として65歳まで更新される必要があることに留意する。
(5) 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	
(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	