

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	全自交労連
方針決定日	2022年1月25日
要求提出日	2022年2月28日まで
回答指定期	未定

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>コロナ禍での移動の自粛、生活様式の変化によってタクシー・ハイヤー産業の売上は甚大な打撃を受け「交通崩壊」の危機すら懸念される。さらに燃料費の高騰や、雇用調整助成金の先行き不透明感などもあり、今春闘をめぐる情勢は極めて厳しい。しかし、だからこそ今春闘では賃金・労働条件の改善を勝ち取る必要がある。歩合給主体のタクシー乗務員は、売上の減少がダイレクトに賃金に反映し、すでに多数の退職者が出ている。さらに賃金構造基本統計調査による全産業男性とタクシー乗務員男性の推定年収格差は約244万円に達し、1年間で44万円も拡大した。賃上げを勝ち取らなければ、産業全体の地盤沈下は避けられず、公共交通の危機にもつながる。行政に対してもエッセンシャルワーカーに直接届く支援を求める。</p> <p>また、政策面では「ライドシェア合法化阻止」の運動を継続するとともに、昨年新しく始まった月額5000円乗り放題の「mobi」や、大阪市の「AIオンデマンド交通」など既存の公共交通を破壊しかねない低運賃の新サービスの拡大阻止に取り組む。「タクシーこそが地域公共交通の主役」になるという気概で、地域交通の課題解決を積極的に行う。</p>	
(2) 基盤整備	
・公共交通の存続に向けた公助の獲得	<p>コロナ禍においては、多くの自治体が地域公共交通の維持・存続を目的とした支援を行った。タクシー、バス会社への支援金▽公共交通従事者(運転者)への慰労金▽高齢者や障害者にタクシー利用券配布▽感染防止対策やワクチン接種者輸送に対する補助など、内容は多岐にわたる。コロナ禍でタクシーなど地域公共交通の重要性・必要性が見直されたこの機会を逃さず、継続的な公助を引き出す運動に取り組む。また自治体とともに取り組む場合、オール歩合の賃金体系はそぐわず、固定給主体の賃金体系への変革を目指す。</p>
・実効性のある需給調整	<p>タクシーの需要・供給バランスを調整して1台当たりの売上を高め、乗務員の賃金を向上させるために改正タクシー適正化・活性化特別措置法がある。改正特措法に基づき特定地域に指定された地域では独占禁止法の適用除外を受け、タクシーの供給量削減ができるが、実際には減車を嫌う事業者側の都合で指定が行われないなど、同法は機能していない。実効性ある需給調整を求めるとともに、抜本的な解決策としてタクシー事業法(仮称)の制定を目指す。</p>
(3) 賃上げ要求	
■ 月例賃金	
○ タクシーの統一要求	<ul style="list-style-type: none"> ・月額10,000円の賃上げ(生活維持分+賃金回復分) ・運転者最低賃金の創設(時間額1200円以上または、地域最賃+200円) ・固定給主体の賃金体系「A型賃金」の再確立
○ ハイヤー	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給のベースアップ(時間外労働の上限規制や、自動車運転者改善基準告示の見直しなどに対応するため、残業代に依存した賃金体系からの脱却)
○ 自動車教習所の統一要求	<ul style="list-style-type: none"> ・月額10,500円の賃上げ(定昇相当分4,500円+加算分6,000円) ・月額15,000円以上の企業内最低賃金協定の締結
■ 累進歩合制・乗務員負担の排除と過度な割引の是正	<p>営業額によって段階的に歩合率が変動する累進歩合制や、乗務員にカード手数料やチケット手数料、機器使用料などを負担させる乗務員負担は、厚生労働省や国土交通省から見直しが指示されているにも関わらずまだ残存しており、その廃止を求める。また大阪の5,000円超5割引きのような過度な割引制度の見直しを求める。障害者割り引きなどの公的割引についても、歩合給の中で乗務員に負担させている例が多く、経営者による補償を求める。</p>
■ コロナ休業補償や危険手当	<ul style="list-style-type: none"> ・乗務1回当たり1万円の危険手当 ・ハイタク乗務や自動車教習の業務で新型コロナに感染した場合の賃金全額補償、または労災保険の適用 ・家族の感染などで保健所から自宅待機を要請された場合の特別有給休暇付与、または会社判断で自宅待機を求めた場合は休業手当の支給 ・会社が休業した場合は「平均賃金100%分」の休業手当+休業協力一時金の支給
■ 一時金	<ul style="list-style-type: none"> ・タクシーA型賃金では獲得目標年間100万円 ・ハイヤーでは現状維持 ・自動車教習所では年間80万円
■ 退職金	<ul style="list-style-type: none"> ・タクシーA型賃金では勤続5年=50万円以上、勤続10年=100万円以上を要求。中退共への加入促進。 ・自動車教習所では10年=200万円以上、20年=500万円以上、30年=1000万円以上

(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	・タクシーにおける時間外労働は、時間外労働上限規制の原則である「月45時間かつ年360時間」を超えない範囲を求める。また自動車運転者改善基準告示の改正議論を踏まえ、月間総拘束時間を日勤勤務で275時間以内、隔日勤務で250時間以内に収め、勤務間インターバルは日勤で11時間以上、隔日で24時間以上を求める。 ・ハイヤーにおける時間外労働は、上限規制の例外規定「年間720時間以内」の遵守を求める。 ・タクシー、ハイヤーとも時間外労働の削減が給与総額の低下を招かぬよう、所定内賃金の時間単価や歩合率の引き上げと、効率的な勤務時間・休日の設定を求める。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	最低賃金法や、労働基準法の違反を繰り返す悪質事業者を排除し、不当な解雇、賃金引き下げを許さないよう職場での点検活動を強化する。
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	雇用形態による差別がないよう、業務内容が同じである場合は、嘱託等の雇用形態にかかわらず、正社員と同一の賃金(手当、慶弔規程、有給休暇、休職規程などを含む)とすることを求める。
■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	・タクシー、ハイヤーでは65歳までの定年延長を求め、地域や職場の事情により70歳までの定年延長も検討。一方で、安全輸送や健康面での課題として、乗務員の適正な雇用年齢上限(例えば75歳まで)を検討する。 ・自動車教習所では65歳定年制の確立と、定年後再雇用者に対する「無期転換ルール」の遵守を求める。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	・業務の性質上、職場でのテレワーク導入は難しい。産別労組として、春闘の情報共有などにインターネットやオンライン会議の活用を検討。
■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	

(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	春闘方針(案)の要求に「女性や若者が働きやすい職場に 男女のワークライフバランス実現」の項目を新設。以下の8点を要求。 ①「育児・介護休業法」を遵守して、女性の出産休暇、男女の育児休暇・介護休暇などの申請・取得を後押しし、取得やその後の職場復帰に際して不利益な扱いを行わないこと ②男女雇用機会均等法の趣旨を理解し、女性であることを理由に、昇進や昇格に差をつけないこと ③ハラスメント対策関連法に基づき、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、あらゆるハラスメント行為の防止に努めること ④子どもや親の急病、学校行事、育児などの必要に応じ、勤務時間・休憩時間の柔軟な運用、所定外労働の免除、短時間勤務などに応じること ⑤事業所内保育施設(認可施設)や、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を検討すること ⑥生理休暇を申請・取得しやすい環境を整備すること ⑦女性用の更衣室や仮眠室、衛生的なトイレなど、可能な限り女性が働きやすい職場環境を整備すること ⑧土日に休める勤務シフトなど、若者の求める労働環境を整備すること
---	---

(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

ライドシェア合法化阻止、略奪的低運賃による公共交通の崩壊阻止