

2023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	2023年1月17日
要求提出日	2月末日
回答指定日	3月以降

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	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・22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。依然、コロナ禍の状況が続いていることと、併せて急激な物価上昇に伴う『実質的な年収の確保』、また、最低賃金の引き上げ、そして『人への投資』の観点から、今春闘の柱は『社会情勢を考慮した賃金水準の回復』を基本とし、例年同様に各業種別部会で数値を示すが、「この3年間、コロナ禍で企業の存続と雇用の維持のための努力してきた組合員」のため、実質的な年収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。
II. 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取り組み	
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■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>○「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>	<p>(1)「実質的な年収の維持(社会情勢を考慮した賃金水準の回復)」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。(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。(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。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。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。③ 2022年度の地域別最低賃金は、31円引き上げられ961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。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1,150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。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>
<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	
<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>■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</p>	
<p>■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</p>	<p>(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。(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>■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</p>	<p>(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。(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。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にた

■長時間労働の是正

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、労働時間短縮と年収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次中期時短方針(2019年1月の第1回中央委員会策定)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。

■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

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、中小企業は21年4月に施行)。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。

■人材育成と教育訓練の充実

■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った。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2022年4月から64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が原則10年を満たしていること、厚生年金加入期間が1年以上であることが要件)、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。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歳以上に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、男女共通の制度となら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

■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み

■障がい者雇用に関する取り組み

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、また、21年3月から2.3%となった。対象となる事業主の範囲も45.5人以上から43.5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>■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</p>	
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>がん、脳卒中、その他難病やメンタルヘルス不調など、長期にわたる治療を必要とする疾病によって休業を余儀なくされる労働者が増加していることを踏まえ、2016年2月、『事業場における治療と職業生活の両立のためのガイドライン』が公表された。労働組合として法の趣旨を踏まえ、休業が必要な場合の対応や、復帰後の支援なども含め、労働協約・就業規則などの諸規程の整備を進める。</p>
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	
<p>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><各業種別部会の要求率・金額は次の通り></p> <ul style="list-style-type: none"> ○トラック部会 現行所定内賃金5.5%程度(定昇相当分【賃金カーブ維持分】を1.5%【3,742円】、賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】4.0%【9,930円】、合計平均13,700円)。但し、単組、企業及び地域の実態を踏まえた要求を可能とする。 ○軌道・バス部会 定期昇給相当分(賃金カーブ維持分)1.70%【3,700円】+α2.0%【4,300円】(生活維持分及び物価上昇分等/各組合の実態に即した要求)、最低目標は前年実績の確保。また、定期昇給相当分が減額された組合は、現行の賃金カーブ維持(回復)の要求を行う。 ○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3.28%。 ○自校・一般部会 賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)4,500円に、ベースアップ分(実質賃金確保・生活向上・格差是正分)を加えた9,000円+α(αは1%以上を目安とする)。<各業種別部会の要求基準は次の通り(年間)> ○トラック部会 1人平均110万円中心。 ○軌道・バス部会 臨時給要求は、「年間臨時給としてコロナ前の2019年度実績の確保」を要求する。具体的には目標を5.0ヵ月、最低でも3ヵ月以上(前年実績2.82ヵ月、2019年度は3.23ヵ月)とする。また、金額で要求する場合は、前年実績以上を要求する。 ○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2.14%。臨時給制度が無い場合は①定昇相当分+②実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分を併せて6.42%。 ○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)。