

## 2024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	2024年1月22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	連合方針を踏まえた交渉ゾーンを設定し、4月末までの解決に向けた闘争の推進に取り組む

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
	『物価上昇』、『最低賃金の引き上げ』、そして『人への投資』の観点から『社会情勢を考慮した賃金水準の回復』を基本とし、『失われた3年間』を取り戻すため『安心して暮らせる生活のための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。
<b>II. 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	労使協議の場においても、必要に応じて「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を踏まえた対応を働きかけるとともに、運賃・料金の見直しに確実に反映されるよう取り組む。また、産業・業種によって労務費の価格転嫁の状況に差があることも明らかとなっており(公正取引委員会の調査)、労連は引き続き産業特性に応じた対策を求めていく。 政策活動を推進するうえで政党や議員との連携は欠かせない。労務費の転嫁を含む運賃・料金引き上げ、適正取引の推進、地域における公共交通の維持など、今後とも関係議員の協力を得ながら、取り組みを進めていく。
・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	組織拡大を通じた労働組合の経営に対するチェック機能の強化は、公正競争の確立を促進し、運転労働に関するワークルールの確立など政策活動として取り組んでいる社会的規制、安全規制の強化を推進する力ともなる。関連企業の組織化をはじめ、過当競争の緩和に向けた同業他社の組織化にも取り組まなければならない。 交渉力を維持し向上させるためには、職場における過半数の維持・確保に向け、組織率を高める不断の努力が不可欠である。ユニオンショップ協定未締結組合は非正規雇用労働者も含む協定の締結に全力を挙げるとともに、協定済みの組合においても、現在の状況に応じた組合員の範囲の見直しに取り組んでいかなければならない。
<b>III-1. 賃金要求</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」	
○「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」	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。 ○トラック部会 現行所定内賃金6.5%以上 (定昇相当分【賃金カーブ維持分】1.5%【3,648円】、賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】5.0%以上【12,160円】、合計平均15,800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)+α(社会情勢を考慮した水準)を要求。 α=(1)物価上昇分=2023消費者物価2.5%予測、(2)地域最賃=全国平均で4.3円引き上げ、平均1,004円、(3)人への投資=働く者のモチベーションの向上、労働力確保2.45%(5,400円)+α4.0%(8,800円)※各組合の実態に即した要求 ○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き5.00%程度の賃上げをめざす。 ① 定昇相当分(賃金カーブ維持分)として年収の0.33% ② 実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分として年収の3.00% ○自校・一般部会 賃金カーブ維持分(定期昇給見合い分)4,500円とベースアップ分(過年度物価上昇分3%程度)を踏まえた12,000円
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	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>○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入</p>	<p>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1,200円を示している。「連合リビングウェイジ」の都道府県別水準も参考に取り組む。</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</p>	<p>男女の賃金の差異について100人以下の企業も含めて人材確保の観点から積極的な開示を求めていく。</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>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、これ以下はあくすミニマム水準、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>■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>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。 ○トラック部会 1人平均110万円中心。 ○軌道・バス部会 「年間臨時給として前年実績+αの確保」を要求する。具体的には目標を5.0ヵ月、最低でも3.50ヵ月以上(前年実績3.39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1.67%。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5.00% ○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>
<p><b>Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善</b></p>	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>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、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。</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・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>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。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>年金制度改革に伴う社会的な要請であることから、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>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	<p>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、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、除外率の引き下げへの対応について労使協議を進めていく。</p>
<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>新設されたキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」の活用も働きかけていく。 政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」を策定し、『配偶者手当のあり方』について労使で丁寧に協議するよう促している。廃止・縮小ありきではなく、基本給や子ども手当への繰り入れ、あるいは収入制限そのものの撤廃、生活保障の観点からの制度維持も含めて例示していることに留意する。</p>
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	<p>運転者の健康に起因する事故が後を絶たないことから、道路運送法及び貨物自動車運送事業法が改正され、事業者は疾病運転防止のために医学的知見に基づく措置を講じなければならないことを踏まえ、『健康管理マニュアル』『脳血管疾患対策ガイドライン』『心臓疾患対策ガイドライン』などを参考にしながら取り組んでいく。併せて、労連は行政に対して補助制度の確立を求めていく。 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「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。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>

<b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b>	
<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の周知徹底と点検活動</li> <li>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</li> <li>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</li> <li>・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</li> </ul>	<p>あらゆるハラスメントを未然に防止し、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> <p>女性が妊娠・出産後も働き続けられる職場環境の整備や協約化、制度拡充に取り組む。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・雇用形態に対応し、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> <p>次世代育成支援対策推進法に基づき、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>LGBT理解増進法の施行も踏まえ、性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、いわゆるアウトティング(他者による暴露)の防止やプライバシー保護に取り組むとともに、連合のガイドラインも活用し、就業環境の改善等に取り組む。</p>
<b>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</li> </ul>	
<b>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</b>	