

## 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	全自交労連
方針決定日	2024年1月23日
要求提出日	2024年2月28日
回答指定期	2024年3月29日

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
<p>運賃改定を確実に賃上げに結び付け、賃金・労働条件の改善で中間を増やし、ライドシェア合法化を阻止する。 ライドシェア推進派の「タクシーが足りない」という主張を覆すためには、乗務員の賃金・労働条件改善こそが最も有効な対策であるが、物価高騰と他産業の大幅な賃上げを踏まえれば、飛躍的な賃金の改善が必要となる。</p>	<p>◆ハイヤー・タクシー＝運賃改定(価格転嫁)による増収分を確実に賃金に反映(歩合給主体の賃金体系においては労働分配率の改悪阻止、固定給が主体となる賃金体系ではベースアップ)するよう求め、運賃改定反映分とは別に賃金改善分+他産業との格差是正分として月額1万円の賃上げを要求し、各都道府県の全産業平均賃金への到達を目標とする。 ハイヤーにおいては時間外労働に依存しない賃金体系構築に向けて、固定給部分を交渉の基軸とし、基準内賃金の積み上げを求める。 ◆自動車教習所＝月額1万5000円、一時金は年間80万円以上</p>
<b>II. 基盤整備</b>	
<p>・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</p>	<p>・乗務員の賃金・労働条件改善を可能とする運賃改定(価格転嫁)の実施を求め、その適正な配分を要求。</p>
<p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p>	<p>・人材不足を解消するために、他産業との賃金格差是正を要求。 ・コロナ禍では歩合給主体の賃金体系の悪影響が極めて大きく、大量離職が生じた。その悲劇を二度と起こさないためにも、全自交が従来から求める固定給主体の賃金体系への転換を要求。</p>
<p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p>	<p>・短時間勤務の導入や、固定給主体の賃金体系の導入、労働時間の短縮、設備の改善、ハラスメント防止、会社負担での脳・心臓疾患の検診などの取り組みにより、女性・若者・高齢者の全てが働きやすい労働環境の構築を要求。 ・労働条件改悪や不当な解雇を許さない闘いを強化</p>
<p>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p>	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
<p>○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>	
<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>上記記載の通り</p>
<p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	<p>ハイタクの個別事業者(営業所)は、ほぼ中小事業者であるため、規模間格差についての要求は行っていません。</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>◆男女間に賃金体系上の格差は生じていないが、育児・介護休業の適正な取得や不利益な取り扱いの防止徹底など、男女間格差を是正するための各種の環境整備を要求</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>■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>◆ハイタクA型賃金においては年間100万円以上 ◆自動車教習所においては年間80万円以上</p>

Ⅲ-2. 「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	<ul style="list-style-type: none"> <li>改正改善基準告示と時間外労働上限規制に合わせ勤務体系を見直すとともに、賃金の低下を招かないよう要求。</li> <li>特にハイヤーでは時間外に依存した賃金体系が多く、見直しの必要性を強調。</li> <li>タクシーでも従来の21時間拘束(隔日勤務)、10数時間拘束(日勤務)といったシフト制に、労働者各々のニーズに合わせた勤務体系を要求。</li> </ul>
■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	雇用形態の違いによる差別禁止と同一労働・同一賃金を要求。
■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	65歳までの定年延長、70歳までの安定的な雇用延長を要求。
■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	
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<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>&lt;要求項目&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組むことを求めます。</li> <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実行を求めます。</li> <li>育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備を求めます。</li> </ol>
★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み	
<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>	
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	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>最賃逃れをはじめとした労働関係法令違反の一掃 <ul style="list-style-type: none"> <li>累進歩合制の排除</li> </ul> </li> <li>不当な運転者負担や賃金カットの排除 <ul style="list-style-type: none"> <li>過度な遠距離割引の是正</li> </ul> </li> </ul> <p>&lt;政策課題として&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ライドシェア阻止に向けた労使一体の取り組み</li> <li>地域の実情に合わせた「タクシー供給不足」の解消対策</li> </ul> <p>・物価高騰に対応し労働条件改善の原資をつくるため、必要に応じて新たな運賃改定の申請</p>