

2025春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

②構成組織方針

構成組織名	全自交労連
方針決定日	2025年1月28日
要求提出日	2025年2月28日
回答指定期	2025年3月27日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	<p>2025春闘スローガン(案) 「賃上げなき産業に未来なし 勝ち取れ！大幅賃上げ 急げ！価格転嫁」 「ライドシェア問題にピリオド！ 地域公共交通を守り抜こう」</p> <p>【はじめに】 「組合の要求通りに賃上げしたら会社がつぶれるよ」。団体交渉の場で、私たちはいったい何度この言葉を聞かされてきたのでしょうか。「会社の経営も苦しい」という事情を理解し、いったい何十年安い賃金で我慢してきたのでしょうか。しかし、時代は変わったのです。賃金も物価も上がらない時代はもはや過去となりました。今度は、私たちが「組合の要求通りに賃上げできなければ会社がつぶれますよ」と声を大にして要求を叩きつけ、経営者は「どうすれば賃上げができるのか」を、真剣に切実に考えなければならない時代がきたのです。</p> <p>全自交労連は長年にわたり、月間原資1万円の賃金改善をハイヤー・タクシーの春闘要求の柱とし、その実現を目指してきましたが、2025春闘では賃金改善の要求を月額2万8000円・8%(運賃改定等による増収反映分を含む)に引き上げることを提案します。ほとんどの方は、「非現実的だ」「空想だ」と感じるに違いありません。しかし、この要求額は、産業を今後も持続させるために必要最低限の額でしかありません。</p> <p>第50回衆院選では与野党がともに「最低賃金1500円以上」を公約に掲げ、あの自民党ですら「2020年代に過重平均1500円」と明記しました。単純計算なら、今後5年で約43%、毎年90円平均で最賃が上がることになります。労働時間が月200時間だとすれば、最低賃金だけで月に30万円。割増賃金を加えれば32~33万円ほどの金額が、法令違反を犯さない最低レベルになる計算であり、当然、これをはるかに上回る賃金を実現しない限り、今の労働者をつなぎ止め、新しい労働者を職場に招き入れることはできません。</p> <p>さらに、連合の春闘妥結水準は2022春闘の2.07%から、23春闘で3.58%、24春闘で5.1%へと跳ね上がり、24春闘では従業員99人以下の職場の平均でも9626円・3.98%の妥結金額を達成しました。一方、ハイタク産業では、全自交の仲間の春闘交渉における奮闘や運賃改定効果によって近年は大幅な賃金改善が進んできたものの、いまだ全産業の平均賃金と比べれば、87万9500円の年収格差が存在します。物価高の中で生活を守る賃金、法令違反にならない賃金、そして他産業の平均を上回る賃金を実現しない限り、ハイタク産業や自動車教習所産業に未来はありません。だからこそ私たちは2万8000円・8%の要求を25春闘で掲げるのです。</p> <p>とはいえ、多少の生産性向上や需要拡大でこれだけの賃金改善が果たせるはずもありません。絶対に価格転嫁(継続的な運賃改定や迎車料金等の値上げ)と賃金への適正配分をして賃上げに向けた強力な政策と公的支援が必要となります。ハイタク産業の運賃改定には一定の時間を要する以上、一刻も早く経営者は動き出さなければなりません。手遅れとなる前に、今春闘の団体交渉では、経営陣にこの現実を突き付け、意識改革を強く促す必要があります。</p> <p>そして、政策要求ではライドシェア新法阻止を最優先課題とし、地域公共交通の存続に取り組めます。そのためにも衆院選での躍進をバネに、来る参院選でも立憲民主党の勝利をつかみ取り、政権交代を実現させましょう。</p>
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、適切な価格転嫁・適正取引	◆他産業の賃金や最低賃金の引き上げと物価高騰を見据えれば、大幅な賃金改善は不可避であり、一刻も早い運賃の改定申請、迎車料金等の設定や引き上げを要求する。同時に賃上げに向けた公的支援の獲得に労使一体で取り組む。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	◆ライドシェア新法阻止・ライドシェア完全解禁阻止を最大の政策課題ととらえ、労使一体で阻止に取り組むことを確認する。日本版ライドシェアについて、本来の趣旨を逸脱した運用を行わず、終了条件の明確化を求める。地域の交通課題を解決する対策や交通産業の継続支援、利用者への支援に関し、自治体との密接な連携を事業者に求める。 ◆改正タクシー特措法の実効性ある運用で、台数・運賃を適正化させよう！
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	◆職場に若者や女性を迎え、乗務員不足による「交通崩壊」を阻止しよう！固定給中心の賃金体系の創設、長時間労働の是正、働きやすい短時間勤務などの柔軟な勤務体系を導入し、安心して長く働ける職場を創ろう！
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	

<p>■月例賃金</p>	
<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>◆タクシー賃金の統一要求は賃金体系にかかわらず、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり8%以上・月額28,000円以上の賃金改善(運賃改定等による増収分の反映を含む、年間336,000円)を要求する。 ◆ハイヤーは歩合給中心の賃金体系の場合、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり8%以上・月額28,000円以上の賃金改善(運賃改定等による増収分の反映を含む)を要求する。固定給中心の賃金体系の場合、交連労協の要求水準を参考とし、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり6%以上・月額21,000円以上の賃金改善を要求する。</p> <p>◆運賃や料金の改定に際し、歩合給主体の賃金体系においては不当に労働分配率を改悪する行為は断じて認めない。固定給主体の賃金体系においては基本給のベースアップによる運賃改定効果の適切な反映を要求する。 ◆コロナ禍で生じた賃金激減と人材流出を繰り返さないため、基本給の底上げを求め、固定給主体の生活安定型賃金への転換を求める。 ◆自教労組の賃上げ要求は月額18,000円。</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>○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>運転者最低賃金の創設に向けて、「地域最賃+200円以上」の時間額で企業内最低賃金を要求する。</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>■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型賃金における一時金の獲得目標は年間100万円以上とする。 ◆ハイヤーの一時金は賃金体系を問わず年間100万円を要求する。 ◆自教労組の一時金要求は年間100万円以上とする。</p>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<p>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など 	<p>◆改善基準告示の改正を順守し長時間労働の是正を求める。割増賃金を確実に支払わせ、最低賃金違反、累進歩合、不当な運転者負担、過度な遠距離割引を地域と職場から一掃しよう。年間5日以上の確実な有給休暇付与を徹底し、有給休暇の手当は仮想營收方式を求める。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>◆一方的な労働条件の不利益変更、不当解雇を許さず、労働組合の団結力で生活と雇用と職場を守り抜く</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>■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>◆退職金は、A型賃金においては現行制度を維持し、協定額の上積み要求进行する。B型、AB型賃金においては新たな退職金制度の確立に取り組み、要求基準は5年=50万円以上、10年=100万円以上とする。</p> <p>◆全ての職場で65歳以上の定年制を要求する。「同一労働・同一賃金」を基本に嘱託・定時制等、非常勤労働者の差別別的賃金を許さず、労働条件を維持する</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>■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>	
Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる賞書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど 	<p>春闘を通じて、職場と地域に全自交組織を拡大・強化する</p>
Ⅲ-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・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 	
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	