

2026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	運輸労連
方 針 決 定 日	2026年1月28日
要 求 提 出 日	2026年2月12日～16日
回 答 指 定 日	大手・先行組合＝3月中旬、中小組合＝4月第3週 ※2月下旬に開催予定の機関会議にて決定

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	2026春闘を通じて、組合員の生活維持・向上を図り、他産業との格差是正に結びつけていくとともに、長時間労働に頼らない賃金制度の確立・改善を図り、国民生活と日本経済を守るためにも、若者や女性の集まる魅力ある産業を実現していく。
II. 基盤整備	<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・適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>引き続き適正運賃・料金收受に向けて取り組みを進めるとともに、総労働時間の短縮により削減された時間外労働手当（残業代）の原資を、「生産性向上分」として基本給など賃金の固定部分に組み込んでいくことが求められていることなどから、ベースアップとともに固定給部分の引き上げに全力で取り組む。</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>① 労働者の時間短縮に向けた努力に対しては、賃金の引き上げで報いるよう、ベースアップを含めた固定給部分の引き上げを強く求めることとする。 ② 改善基準通達にある「6割保障給」に基づき設定した「モデル賃金」を参考に、「基礎給」の設定や基準内比率を引き上げるなど、変動給要素の多い賃金体系から、固定給部分に厚くウエイトを置く賃金体系への見直しを図り、賃金制度の改悪と充実を進めることとする。 ③ 賃金制度が未整備の組合は、定期昇給要素や基礎給などを備えた賃金制度の確立を図ることとする。 ④ 賃金の引き上げには「標準的運賃」をはじめとした適正運賃・料金の收受など取引条件の改善が欠かせないことから、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」などを参考に企業における施策について労使での協議を進めることとする。 ⑤ 1運行あたりの所要時間が事前に定められていたり、「オール歩合給」など労働時間が管理されずにいる実態も散見されることから、労働時間がカウントされていない賃金制度の場合には、改正労働安全衛生法に則り、実際の労働時間の把握と時間給単価の算出に努め、割増賃金を含む労働時間に応じた賃金が支給されるよう改善を図ることとする。 ⑥ 「6割保障給」の義務化については、引き続き行政へ要請していく。 ⑦ 事務職や作業職、整備職などの自動車運転者以外の職種においても、賃金の底上げに向け、配分を含む賃金制度の見直しについて自動車運転者同様に取り組みを強化することとする。 ⑧ 男女間賃金格差の是正に向け、女性活躍推進法において「男女の賃金の差異」の把握と公表が301人以上の企業に対し義務付けられていますが、2026年4月からは「女性管理職比」の把握と公表も義務化され、さらには対象が101人以上に拡大される。したがって、企業規模に関わらず、賃金分布などの実態を把握したうえで、問題点を点検して改善に向けた取り組みを進めることとする。また、生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるため、「世帯主」要件や女性のみに住民票などの証明書類を提出させることの廃止を求めることがある。併せて、人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求めることがある。</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>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p> <p>① 2026春季生活闘争では、組織拡大を図る重要な機会として、新・組織拡大方針「KAKUDAI 10カ年計画」に基づき、中央本部および全国単組、地連・都府県連の目標達成に向けた取り組みを進める。 ② 組織拡大への取り組みと同時に、組織強化を通じた組合員減少への歯止めの取り組みを両輪として推進する。 ③ パート・契約社員等の組織化に取り組む。 ④ グループの関連企業および協力会社の組織化と産別加盟を進める。 ⑤ 第2次組織拡大強化月間等の機会をとらえ、「組織拡大対策会議（本部との共催を含む）」を開催して、拡大目標の設定や取り組みを明確にするとともに、各地域の労政事務所等を訪問し、組織化案件の情報収集に努める。 ⑥ 「組織拡大全国統一行動」は、2026年5月14日（木）を中心に実施する。</p>
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」	個別賃金要求は、他産業との格差は正を考慮したものとする。なお、18歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の213,300円とする。加えて、個別賃金要求方式については、トラック運輸産業の実態を踏まえ、めざすべき賃金水準の設定や具体的な取り組み方法、モデル賃金の「一人前」の定義との関係などについて、他の産別の取り組みを参考にしつつ、労働政策委員会等で議論を重ねていくものとする。
○「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」	平均要求方式としての統一要求基準は、所定内労働時間賃金に、定期昇給(相当)分の1.5%と、他産業および業界内における格差は正分ならびにこの間の物価上昇を勘案し、賃金改善分(含む、格差は正分・物価上昇分)としての5.0%を加えた6.5%を乗じたものとし、賃上げ要求額は、17,300円を中心とする。
○規模間格差のは是正 (中小賃上げ要求)	地域実態との隔たりが大きく、地域のベース賃金を基礎として設定する場合の要求額は、ブロック内の直接加盟組合における所定内労働時間賃金の単純平均に、定期昇給(相当)分の1.5%と、賃金改善分(含む、格差は正分・物価上昇分)としての5.0%を加えた6.5%を乗じて算出することとする。
○雇用形態間格差のは是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	① パート・有期労働者を雇用している職場では「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用するなど、基本給・一時金・その他の待遇のそれぞれについて、正規労働者との間ににおいて当該の待遇の性質および目的に照らして適切と認められるか点検に努め、不合理となる相違が生じないよう取り組むこととする。また、時間給などの賃金引き上げや労働時間短縮など、パート・有期労働者の待遇改善に取り組むこととする。 ② 福利厚生の充実に向けて、働き方に関係なくすべての労働者に適用するよう取り組みを進め、それぞれの組合で必要に応じた職場環境の改善を会社に求めることとする。 ③ 派遣労働者など間接雇用者についても、同様の取り組みを進めることとする。
■男女間賃金格差のは是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	男女間賃金格差のは是正に向け、女性活躍推進法において「男女の賃金の差異」の把握と公表が301人以上の企業に対し義務付けられているが、2026年4月からは「女性管理職比」の把握と公表も義務化され、さらには対象が101人以上に拡大される。したがって、企業規模に関わらず、賃金分布などの実態を把握したうえで、問題点を点検して改善に向けた取り組みを進めることとする。また、生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたるため、「世帯主」要件や女性のみに住民票などの証明書類を提出させることの廃止を求めることがある。併せて、人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求めることがある。
■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	18歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の213,300円とします。
■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	① 一時金の要求額については、年間一括は130万円以上(月数では所定内賃金の5ヵ月以上)とし、夏季一時金の場合は65万円以上(同2.5ヵ月以上)とする。なお、実績額が要求基準を上回っている組合については、他産業水準を勘案した要求額とする。また、実績額が大きく下回る組合においては、地連・都府県連のもとで、実績額と「職種別・年齢階層別年間所得目標額」を基本に、「到達目標」を設定し、確実な前進をめざした要求とするが、この場合、可能な限り地域で統一要求基準を設定することとする。 ② 年間一括が困難な組合においては、少なくとも夏季一時金については同時要求・同時決着とする。 ③ 同時決着が困難な組合については、再交渉の日程を今次交渉の中で明らかにさせ、遅くとも6月末までに解決できるよう取り組むこととする。

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 ・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>	<p>① 「時短中期方針」の到達実現に向け、各単組は対応企業とともに取り組みを進め、長時間労働に起因する健康被害の防止につなげることとする。 ② すべての組合は、恒常的な時間外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進、「完全週休2日制」の導入など職場の実態に基づき労使が協力して総労働時間の短縮を図ることとする。また、特定の業務に従事する労働者に業務が集中し長時間労働となる事態を避けるよう、人員の補充や交替勤務の導入などの勤務体制の再構築、あるいは休日日数の増加など、総労働時間の短縮に向けた定期的な労使協議の場の設置をはじめ、それぞれの職場の実態に基づいて、粘り強い取り組みを進めることとする。 ③ 一般則における時間外労働時間の上限は、特別条項付き36協定を締結しても年720時間以内であるとともに、休日労働を含んで月100時間未満、2~6ヶ月平均80時間以内であることが必要である。引き続き一般則の周知に努めることとする。また、一般則の上限時間(年720時間)には法定休日に行った労働(=休日労働)は含まれないことになっている。しかし、労働者の生活と健康の向上の観点に加え、労働力確保につなげるためにも、休日労働を含んで一般則の上限時間以内に抑えるよう取り組みを進めることとする。なお、法定休日以外の休日は年720時間に含まれるので、未払い賃金が発生しないよう点検することとする。そのために、全国の労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」も有効に活用しながら、職場の総労働時間短縮へ向けての取り組みを進めることとする。 ④ 「自動車運転の業務」については2024年4月から上限規制が適用された。しかし、一般則とは違い自動車運転の業務に関しては、特別条項付き36協定を締結する場合の時間外労働の上限は年960時間となり、時間外労働と休日労働についても「月100時間未満」「2~6ヶ月平均80時間以内」とする規制と「時間外労働が月45時間を超えることができる年6ヶ月まで」の規制は適用されない。また、一般則同様に法定休日に行った労働(=休日労働)は含まれないことになっている。 改正改善基準告示と合わせて、トラックドライバーの総労働時間短縮に向けた取り組みを進めることに加え、一般則の適用に向け連合や交運労協、行政・事業者団体を通じて意見反映に努めることとする。 ⑤ 休息期間の確保については、「労働時間等設定改善法」において、勤務間インターバル制度の導入が努力義務として盛り込まれている。したがって、ドライバーをはじめすべての労働者に対して、改正改善基準告示に定められている「継続11時間以上を基本として9時間を下限とする」以上の休息期間の確保はもとより、連合の方針にある11時間の確保をめざすなど、勤務間インターバル制度の導入に向けて取り組むこととする。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>働く者すべての安定した雇用確保に取り組むこととする。</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>「○雇用形態間格差の是正」の項目に同じ</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p></p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み</p>	<p>① 70歳までの雇用延長を見据えたうえで、すべての組合で65歳までの定年延長に向けて、春闇交渉時を中心の一層の推進に取り組むこととする。 ② 65歳までの定年延長が困難な場合は、将来的な定年の引き上げはもとより、法の趣旨に則り希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入または定年制の廃止に取り組むこととする。 ③ 65歳までの定年延長が確立されている組合は、70歳までの定年の引き上げや定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入など法に則り取り組みを進めることとする。 ④ 60歳以降の賃金制度については、モデル賃金を参考にすべての組合で労働者が安心して働き暮らしていくよう、65歳までの賃金設計について労使で協議することとする。</p>
<p>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</p>	<p>① 荷役作業時の「トラックからの墜落災害」の防止に向けた集中的な周知啓発を図る ② 安全衛生委員会の確立と定期開催の実施および「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知・徹底を図る ③ 第14次労働災害防止計画に基づく安全確保の取り組みを図る ④ 高年齢労働者の労働災害防止の取り組み ⑤ 熱中症対策の取り組み ⑥ 自然災害発生時に組合員の生命と安全を守るため、トラックを止める基準について一定の見解を行政に求める ⑦ 日常の職場点検を徹底し、適正な対策措置を図る ⑧ 労働災害上積み補償制度の充実 ⑨ 定期健康診断(雇入時健康診断および深夜業などの特定業務従事者の健康診断を含む) ⑩ の完全実施と人間ドック受診制度の確立 ⑪ 飲酒運転撲滅に向けた取り組み強化 ⑫ リスクアセスメントの取り組み ⑬ メンタルヘルスケア等の取り組み(ストレスチェックの実施) ⑭ 関連企業・協力会社などを含めたすべての労働者に対する職場環境の改善に向けた安全衛生向上の取り組み</p>

■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	障害者雇用促進法の趣旨を踏まえその対応に努めるとともに、連合を通じ厚生労働省など関係各所に対し、障がい者就労施設等に積極的な仕事の発注や物品の購入を行う企業への優遇措置の拡充や認定制度の創設など、必要な施策を求めることがある。
■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	制度を持たない企業においては、制度確立や中小企業退職金共済制度への加入または増額を求めることがある。
■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	<p>・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>① 女性労働者の雇用安定と拡大を図るため、労働条件の整備や職場環境の改善および法令遵守に向け取り組む。とりわけ育児・介護休業法では、法に定める基準を上回るよう取り組みを進める。 ② 2025年6月に女性活躍推進法が改正され2026年4月より順次施行される。すべての単組で事業者に対し、101人以上の企業に公表が義務化された「男女の賃金の差異」「女性管理職比率」に加え「女性採用比率」「勤続年数男女差」「労働時間の状況」などの進捗状況について、課題分析を踏まえた行動計画の策定を求め、計画実現に向け取り組むこととする。 ③ 女性活躍推進法における優良企業の認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)の取得に向けた取り組みを進めることとする。 ④ 運輸労連「第1次ジェンダー平等推進計画」達成に向け取り組みを進めることとする。</p>
III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	<p>・組織拡大の取り組み ・「労働協約」「労働協約」に代わる覚書や組合規約などの組合員範囲の見直しなど</p> <p>「・集団的労使関係の輪を広げる取り組み」の項目に同じ</p>
III-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	<p>・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</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	