

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	運輸労連
方針決定日	2025年1月21日
要求提出日	2025年2月7日～12日
回答指定期	大手・先行組合＝3月中旬、中小組合＝4月第2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	
	2025春季生活闘争を通じて、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	
・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	引き続き適正運賃・料金収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)の原紙を「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ることから、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。
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	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部分の引き上げを強く求める。 ②「6割保障給」に基づき設定した「モデル賃金」を参考に、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、賃金制度の改善と充実を進める。 ③賃金制度が未整備の組合は、定期昇給要素や基礎給を備えた賃金制度の確立を図る。 ④「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。 ⑤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勤め、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。 ⑥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。 ⑦男女間賃金格差の是正に向け、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。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。
・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	①パート・契約社員等の組織化に取り組む。 ②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。 ③各地域の労政事務所を訪問し、組織化案件の情報週に努める。 ④「組織拡大全国統一行動」を2025年5月8日(木)を中心に実施する。
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、他産業との格差是正を考慮したものとします。個別賃金要求方式については、めざすべき賃金水準の設定や具体的な取り組みを参考にします。
○「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是正ならびにこの間の物価上昇を勘案し、賃金改善分(含む、格差是正分・物価上昇分)としての4.5%を加えた6.0%を乗じたものとし、賃上げ要求額は15,500円中心とします。
○規模間格差の是正(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、格差是正分・物価上昇分)としての4.5%を加えた6.0%を乗じて算出する。

<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>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おいて当該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に取り組む。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・有期労働者の処遇改善に取り組む。 ②運転者以外の職種の企業内最低賃金については、地域別最低賃金額の20%以上アップの時間額を要求することとし、トラック最賃同様に協定化に取り組む。併せて、パート・アルバイトや嘱託などの労働者についても、正社員との均等待遇になる額での協定を図る。 ③企業内最低賃金協定の締結に際しては、最低賃金として労使で別途交渉を行わなかった場合においても、賃金引き上げ交渉の妥結結果に基づいて適用される新年度賃金の職種ごとの最低金額で協定を締結することとする。</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>男女間賃金格差の是正に向け、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。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とする。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とする。</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>18歳高卒初任給の参考目標値は連合方針と同額の200,200円とする。</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>一時金の要求については、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、確実な全身をめざした要求とする。</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>①「時短中期方針」の到達実現に向け、取り組みを進めることとする。</p> <p>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」の導入などの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。</p> <p>③「計画年休」の導入など、年次有給休暇の取得促進に向けた具体的な対応策について労使で協議する。また、義務化の5日を超える年次有給休暇についても、計画的に取得促進を図る。</p> <p>④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。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>①働く者すべての安定した雇用確保に取り組む。</p> <p>②組合員の雇用と生活を守る観点から、すべての組合で労働協約を締結する。</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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 <p>上記の項目に記入の内容と同じ</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>①70歳までの雇用延長を見据えたくうえで、すべての組合で65歳までの定年延長に向けて、春闘交渉時を中心に推進に取り組む。</p> <p>②定年延長が困難な場合には、法の趣旨に則り、希望者全員が65歳までの雇用を確保できるよう取り組む。</p> <p>③65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など、法に則り取り組みを進める。</p> <p>④60歳以降の賃金制度については、モデル賃金を参考に、65歳までの賃金設計について労使で協議する。</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>道路貨物運送業には除外率制度により現在20%の除外率が適用されているが、今後廃止される方向で2025年4月からは10%に引き下げられることから、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</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>退職金の制度をもたない企業においては、制度確立や中小企業退職金共済への加入または増額を求める。</p> <p>パート・アルバイトや嘱託などの労働者についても、正社員との均等待遇になる額での協定を図る。</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	
<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</p> <p>・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み</p> <p>・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備</p> <p>・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女性活躍推進法の進捗状況について、「女性採用比率」「勤務年数男女差」「労働時間の状況」「女性管理職比率」「男女の賃金の差異」など、労使で検証を行い、課題分析を踏まえた行動計画の策定を進める。</p> <p>②企業規模にかかわらず、すべての企業に対して防止策を講じることが義務化されていないハラスメントも含め、すべてのハラスメント防止に向けた対策を求めることとします。</p> <p>③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みます。とりわけ育児・介護休業法では、男女にかかわらず労働者が安心して育児や介護等に取り組むことができるよう、法に定める基準を上回るよう取り組みを進める。あわせて、不妊治療と仕事の両立や、男女の更年期、生理休暇などの性差に応じた健康課題についても取り組みを進める。</p>
★Ⅲ-4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
<p>・組織拡大の取り組み</p> <p>・「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>・集团的労使関係の輪を広げる取り組み</p> <p>上記の項目に記入の内容と同じ</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>	
<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>	

--	--