

# 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	交通労連
方針決定日	2025年1月15日
要求提出日	原則2月未まで、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>	労務費を含むコストの「価格転嫁」、適正運賃・料金の収受をはじめとする「公正取引」の徹底によって、持続的な「人への投資」、賃金の底上げによる経済の好循環の実現と、産業間の格差是正を求め、昨年を上回る賃上げによって実質的な年収を確保したうえで、生活向上をめざしていく。
<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、適切な価格転嫁・適正取引	・労使協議の場においても、必要に応じて「指針」を踏まえた対応を働きかけるとともに、運賃・料金の見直し賃上げ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。 ・交通運輸政策研究会(議員懇談会)との連携を強化し、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、山積する課題の前進に取り組んでいく。
・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。関連企業の組織化はもとより、同業他社の組織化にも取り組まなければならない。
<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。 ・社会規範となりつつある「人への投資」「価格転嫁」「公正取引」の流れを確かなものとし、生活向上・格差是正をめざす要求とする。 ○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%【3,654円】、賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】5.0%以上【12,180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=2024消費者物価2.5%予測 (2) 地域最賃=全国平均で51円引き上げ、平均1,055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 3.90%(8,800円)+α2.0%(4,500円)※各組合の実態に即した要求 目標最低基準を3.90%(8,800円)とし、各組合ともに前年実績以上を確保する。 ○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き4.29%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0.29% ② 実質生活向上分・物価上昇分・格差是正分として年収の2.57% ○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+格差是正1%程度)を踏まえた14,000円

<p>○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</p>	<p>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>
<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>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「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、経験5年相当で時給1,400円以上を示している。また、2024年に改定された「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>・女性が活躍できる職場づくりは誰もが働きやすい環境につながり、今後の人材確保の力ぎを握る。義務によらない自主的な計画の策定・公表と着実な実行に労使で取り組まなければならない。 ・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た検討でなければならない。</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、これ以下はなくすミニマム水準、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カ月、最低でも3.50カ月以上(前年実績3.24カ月)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1.43% 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4.29% ○自校・一般部会 6カ月(最低4カ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>

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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>・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。産業の特性として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が難しい業界である。加えて、人手不足による止むを得ない連続勤務なども見受けられるが、第6次中期時短方針(2019年1月策定)に基づく「年間総労働時間2,000時間」の目標を掲げつつ、勤務シフトや業務分担の見直し、適正な人員配置による安全対策の強化と生産性の向上、企業業績の拡大に労使一丸となって取り組まなければならない。</p> <p>・過労死防止のための働き方改革として2024年4月に施行された自動車運転者の時間外労働の上限規制・改善基準告示の遵守は必達事項であり、持続可能な交通運輸産業の確立に向けたスタートラインである。安全・健康を最優先に労使で現状の労務管理について協議を行い、「総労働時間が減っても年間総賃金が減らない」賃金体系の構築や、運賃値上げ・改定による賃金原資の確保、休息期間の協定化や休日増が不可欠である。</p>
■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	同一企業内の正社員と非正規社員の間で、①不合理な待遇差の禁止(均衡待遇)、②差別的取扱いの禁止に関する事業主の説明義務の明確化や、労働条件の明示に関するルールの強化を踏まえて処遇改善に取り組まなければならない。
■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	少なくとも65歳(選択)定年制度の実現と一貫した賃金体系・制度の確立に取り組むとともに、65歳以降の継続雇用制度導入をめざす。
■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	業種実態を踏まえた雇用義務の軽減措置である除外率は2025年4月から10ポイント引き下げられ、道路貨物運送事業及び道路旅客運送事業は貨物10%、旅客45%が適用される。すべての事業主を対象とする「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」なども踏まえながら、ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、働き方の選択肢を増やすことも含めた対応について労使協議を進めていく。
■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	被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない短時間労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化するため厚生年金保険・健康保険の加入対象が段階的に拡大されている。短時間労働者の処遇改善や、仕事と生活の両立のためフルタイム勤務との切り替えが双方向にできる短時間正社員制度の確立に取り組むことが求められる。
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	<p>・少子高齢化の加速も踏まえ、各企業には、誰もが働きながら必要な検査や十分な治療を先送りすることなく受けられるようにする社会的な責任がある。各職場で人材確保が重要課題となるなか、雇用形態に関わらず「全ての労働者を対象」に治療の状況に応じた必要な配慮ができる柔軟な制度の整備に積極的に取り組まなければならない。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> <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検査等への補助制度の確立を求めていく。</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>・ハラスメントに対する厳正対処の方針明確化と周知・啓発、諸規定の整備とともに、迅速かつプライバシーの保護や被害者への配慮など適切に対応できる相談窓口の設置を厚生労働省の指針等を踏まえて求めていく。</p> <p>・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを参考に、ハラスメントのない職場づくりに向けた意識啓発、こうした事態を未然に防ぐための職場における対策を積極的に進めなければならない。</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> <p>・法律で定められた育児・介護に関する各種制度を労働協約に盛り込むことは組合の最低限の責務であり、職場の実態に応じて誰もが利用できる制度の確立など、より魅力ある制度の確立および代替要員の確保・適正な役割分担など職場全体で支える体制の確立に全力をあげる。</p> <p>・次世代法については、努力義務となっている規模の企業であっても組合として積極的に行動計画の策定や取得率の公表を働きかけ、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>
---	---

**★Ⅲー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</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>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。</p>
---	--

**Ⅲー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**

--	--