

# 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	交通労連
方 針 決 定 日	2026年1月16日
要 求 提 出 日	原則2月末まで、遅くとも3月末まで
回 答 指 定 日	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>	
	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、生活向上をめざす ① 持続的な「人への投資」 ② 労務費を含むコストの価格転嫁、適正運賃・料金の収受、公正取引の徹底 ③ 産業間の格差是正
<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	取適法（中小受託取引適正化法）の意義を踏まえた取り組みを推進 ・適正な価格転嫁・適正取引のための出前相談会を実施（12/16）
・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」	① 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 ② 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  ○トラック部会 現行所定内賃金7.0%以上 （定昇相当分【賃金カーブ維持分】1.5%【3,873円】、賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】5.5%以上【14,203円】、合計平均18,000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＝2025消費者物価2.7%予測 （2）地域最賃＝全国平均で66円引き上げ、平均1,121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 4.5%（10,700円）+α2.0%（4,700円）※各組合の実態に即した要求 ○ハイヤー・タクシー部会 月例給に重きを置き6%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3.76% ○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
○規模間格差の是正（中小賃上げ要求）	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。

○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	① 非正規雇用労働者の時給引き上げ額の目安 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1,450円以上を示している。 ② 長くても採用から3年程度で正社員に登用する制度の確立
■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	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ギを握る。策定が努力義務となる100人以下の企業も含め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。
■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	① 産業全体の賃金底上げによる人材確保 ② 業種別職種別企業内最低賃金の確立推進
■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 基本は、年間での要求、賃金と同時要求・同時妥結 ② 臨時給も生活給の一部であり賃金の後払いとしての性格を含むものであることを踏まえた取り組み  ○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ヵ月、最低でも3.50ヵ月以上(前年実績3.34ヵ月)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1.98% 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6% ○自校・一般部会 6ヵ月(最低4ヵ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)

Ⅲー2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<b>■「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</b> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	① 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む ② 「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 ③ 休息期間の協定化や休日増
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>	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。
<b>■人材育成と教育訓練の充実</b>	
<b>■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</b>	① 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 ② 65歳以降の継続雇用制度導入
<b>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</b>	① 健康起因事故の防止 ② 60歳以上の労災防止 = 全年齢層の安全対策 / 熱中症対策の強化 ③ ストレスチェック 企業規模に関わらず管理職教育や職場の人間関係づくりなどの予防措置が何よりも重要であり、労働組合が果たすべき役割も大きい。高ストレスの根本的な要因である人員不足の解消に向けた労使協議を進め、過労運転の防止、労働時間の短縮にも繋げていく。
<b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b>	
<b>■障がい者雇用に関する取り組み</b>	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、対応について労使協議を進めていく。
<b>■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</b>	
<b>■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</b>	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。
<b>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</b>	① 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。 ② 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。
Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・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	① 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。 ② 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。 ③ LGBT理解増進法(2023年6月施行)を踏まえた性的指向・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)の防止とプライバシー保護など、誰もが働きやすい職場の実現へ一層取り組んでいく。 ④ 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。 ⑤ 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。
Ⅲー4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	

・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	① 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。 ② 実質賃金の目減りや、高年齢者雇用継続給付の給付率引き下げを踏まえた処遇改善に取り組むことを訴えて、継続雇用者の組織化を進めていく。
Ⅲー５.「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・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	