

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	全自交労連
方 針 決 定 日	2026年1月21日
要 求 提 出 日	2026年2月28日
回 答 指 定 日	2026年3月31日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	<p>【スローガン】 価値ある仕事に正しい対価！ 賃金格差に終止符を！</p> <p>なくしていいのか 我らの仕事 ハイクは住民の暮らしを守る最後の砦</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	<p><価格転嫁に向けた事業者への統一要求> 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、継続的な運賃の改定申請、迎車料金等の設定や引き上げ、冬季割増の設定を要求する。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。</p> <p><賃上げに向けた政策要求> ①地域公共交通であるタクシーを「公共財」と位置づけ、国・自治体が存続へ責任をもつ体制の確立を求めます。タクシー会社が能率的な経営を行っているにも関わらず、民間の努力のみでは、乗務員の適正な賃金を含む総括原価をまかなえない場合は、公費により補填し、地域住民の足を守る政策の実現を目指します。</p> <p>② 迎車料金を収受出来ていない地域では、直ちに迎車料金の設定を求め、すでに迎車料金を設定している地域でも、その引き上げを求めます。行政に対しては、空走距離に応じた適切な迎車料金を収受できる制度の検討や、配車アプリの手数料の法的整理を求めます。</p> <p>③運賃改定時の原価計算において、すでにバスでは全産業との賃金格差は正分を原価に含めることが認められていることから、ハイクの運賃改定においても、賃金格差は正分を原価に組み込めるよう制度改正を求めます。</p> <p>④寒冷地での冬季割増運賃制度の拡充を求めます。</p> <p>⑤最低賃金上昇分等を、価格転嫁だけでまかなうとすれば、過疎地ほど運賃が高額になってしまい利用者利便を損なうことから、需要が少ない地域の中小タクシー事業者への抜本的支援を求めます。</p>
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	<p><事業者への統一要求> ◆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善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。 ◆アプリ配車手数料や決済手数料など、あらゆる乗務員負担の完全撤廃。 ◆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。</p> <p><地域公共交通に関する政策要求> ①ライドシェア新法阻止に向け、労使一体で取り組むことを求めます。 ②日本版ライドシェアは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、決して人件費の引き下げに悪用されることがないように求めます。 ③政府と自治体に対し地域公共交通維持のための公的支援を強く求め、事業者には、地域の実情に合わせた移動困難解消対策に取り組むことを求めます。 ④交通事業者や、地方の住民ほど負担の大きい自動車の走行距離税の導入に反対します。 ⑤観光地におけるオーバーツーリズム対策として、行政の責任の下で、白タクや都市型ハイヤー不適正営業の取り締まり、道路環境の整備、タクシー乗り場の改善と人員の配置による混乱の解消等の対策を求めます。</p>
・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	
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」	1. 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。 2. 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、交運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。 3. 自教労組賃上げ要求は月額18,000円。
○「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」	
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	
○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	◆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。 ◆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、非正規労働者の差別的賃金を許さない労働協約を締結する。
■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	
■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	
■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	◆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。 ◆自教労組一時金要求は年間100万円以上とする。

Ⅲー2.「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<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>◆時間外労働60時間超5割増しルールを含めた割増賃金の適正な支払いを求めます。働き方改革関連法や、改正改善基準告示に基づく長時間労働の是正措置を求め、同時に時間外労働の削減により賃金の総支給額が低下しないよう、効率的な勤務時間と休日の設定及び所定内賃金の時間単価(歩合給については支給歩合率)の引き上げを求めます。</p> <p>◆女性や若者にとっても魅力的な職場にするため、短時間勤務制度の導入などによるワークライフバランスの充実を求め、女性用のトイレ・更衣室の整備など安全で清潔な職場環境の改善を要求します。</p> <p>◆休みやすい環境の整備を求めます。目先の稼働率向上を優先して離職者が増えればなんの意味もありません。年10日以上の有給休暇が付与されている労働者には、年5日以上の有給休暇を確実に取得させることが使用者の義務です。また、使用者には労働者ごとに「年次有給休暇管理簿」を作成する義務があり、この確実な実施を求めます。あわせて、有給休暇の手当改善(仮想營收方式の導入等)と特別有給休暇の改善、有給休暇が取得しやすい環境の整備を求めます。定年退職後に継続雇用となった場合は、勤続年数を通算して年次有給休暇を付与する措置の徹底を要求します。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>事業の休止・廃止や経営権の譲渡など、雇用・労働条件にかかわる経営方針の変更については、労働組合と事前に協議し、同意を得てから実行するよう協定の締結を求めます。</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>雇用形態の違いによる差別禁止と「同一労働・同一賃金」の推進</p> <p>正社員と有期雇用契約社員(定年後の再雇用者含む)との不合理な差別は禁止されています。正社員と同じ業務内容でありながら雇用形態の違いだけで不当な差別的賃金が支払われることがないよう労働組合としてしっかり点検を強化し、「同一労働・同一賃金」の原則に照らした改善を求めます。「正社員と同じ業務内容」とは、職務内容と責任の程度に差異がないということであり、タクシー職場で乗務員として勤務する場合、労働時間、出勤日数、勤務シフトにおいて明確な差異がなければ「同じ業務内容」として扱う以外にありません。</p> <p>嘱託・契約社員等の雇用形態にかかわらず、働く仲間全員を労働組合に組織し、団結の強化・拡大を図るためにも、全自交労連として「同一労働・同一賃金」の推進に全力をあげます。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	<p>ハイク・自教労働者の尊厳と心身の健康を守るため、カスタマーハラスメントの防止対策を求め、発生した場合に労働者を守るための対策を求めます。具体的にはカスハラ対策の強化が改正労働施策総合推進法に盛り込まれ、カスハラ対策がハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務となることを踏まえ、事業者に対して、カスタマーハラスメント被害者の相談に適切に対応することを求めるとともに、ガイドラインの作成など被害者に対する支援体制の整備を求めます。</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>65歳までの定年延長と、少なくとも70歳までの安定的な雇用延長を求めます。 【高齢者の長期安定雇用に向けた交渉課題】</p> <p>①65歳までの定年延長(高齢者雇用安定法の改正により70歳まで就業機会を確保する努力義務が事業者課されたことも踏まえ、職場や地域の事情によっては70歳定年等も検討。その際は「65歳超雇用促進助成金制度」の活用を促す)</p> <p>②有期雇用で正社員と同一シフトで働く場合の「同一労働・同一賃金」の実現</p> <p>③高齢乗務員の健康状態に配慮した勤務シフト作り(特に深夜勤務の削減)</p> <p>④健康診断及び日常的な健康管理体制の充実、脳MRI検診の実施</p> <p>⑤乗務員の適正な雇用年齢上限の検討(75歳まで等)</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>長く健康で働けるよう、会社負担で健康診断の内容を拡充することや、脳MRI検診を実施することを求めます。</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ー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><ジェンダー平等・多様性推進の要求></p> <p>多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組むことを求めます。</p> <p>【育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備】 ※連合の2026春闘方針より抜粋</p> <p>1) 2025年4月、10月に二段階で施行された改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、労働協約などへの反映を行う。</p> <p>2) 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むべく、労使協議を行う。特に、子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。</p> <p>3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。</p> <p>4) 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除などの申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。</p> <p>5) 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になっていることを確認する。</p> <p>6) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。</p> <p>7) 妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。</p> <p>8) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業(産後パパ育休)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。</p> <p>9) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。</p> <p>10) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇など(多目的休暇または積立休暇などを含む)の整備に取り組み、「くるみんプラス」の取得をめざす。</p> <p>11) 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みを進める。</p> <p>12) 事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。</p>
---	---

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

<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>春闘における組織拡大の行動と公共交通を守る宣伝活動</p> <p>①各単組・支部は、職場の未加入者に対し、春闘期間中に組合加入の働きかけを強化します。執行委員会等で具体的な加入拡大目標とオルグ担当を決めて加入促進をはかります。とりわけ正社員の全員加入、嘱託・定時制の加入促進をめざして全力で取り組みます。</p> <p>②地連・地本は、春闘時に地域の全自交未加盟組合や未組織の仲間との交流を可能な限り組織し、学習会への参加や春闘の情報交換、共同行動を重ねて全自交加盟や労組結成を働きかけます。</p> <p>また、アンケート等を通して対象職場の情報を得ながら、地域の賃金相場を伝え、職場課題の解決をサポートして、労働条件改善とともに、「公正競争確保」「同一地域における労働条件統一」の重要性を訴えながら信頼関係を築きます。</p> <p>③春闘期間中に、交運労協やハイクフォーラムをはじめ幅広い共同行動を展開し、労働条件向上や国・自治体による公共交通を守るための支援策の必要性やライドシェア反対の行動を組織します。</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>	
<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>	
	<p>◆ライドシェア完全解禁の阻止に向けた労使一体の取り組み</p> <p>◆地域公共交通の維持存続に向けた取り組み</p>