

2026年春闘方針（案）もくじ

1. 2026年春闘の位置づけと闘いの焦点	2
2. 基本的な要求・課題と闘いの力点	7
3. 闘いの基本方向と組織の強化拡大	13
4. 春闘体制、闘いの流れと統一行動	15
5. 25年秋季年末闘争の到達点と課題	17
6. 24～25年度組織拡大2か年計画	21
2026年春闘アンケート集計結果	25

2026年春闘方針

自 交 総 連

1. 2026年春闘の位置付けと闘いの焦点

自交総連は、今春闘を『ライドシェア全面解禁阻止、ライド賃下げ・合理化阻止、職場環境の改善 26春闘』と位置付けてたたかう。

(1) ライドシェア全面解禁を許さない闘い

日本維新の会が2025年4月11日に「ライドシェア事業に係る制度の導入に関する法律案」を衆議院へ提出したが、審議はおこなわれず2026年の第220回通常国会まで三度継続審議となっている。

国交省は、日本維新の会からつよい要望を受け、大阪・関西万博時に日本版ライドシェアを府内全域で曜日を問わず24時間運行を認めたが、タクシーが充足されたことで利用は低調であった。日本維新の会の万博を利用したライドシェア全面解禁を押し出そうとする意図は外れた結果となった。全国的に眺めてもタクシー労働者が充足され、タクシー不足は解消されている。

10月21日に高市政権が日本維新の会連立のもと発足した。自交労働者にとって危惧されるのは、継続審議となっている法案が、日本維新の会の要望を受け議論が展開されることであり、日本維新の会の藤田文武共同代表は11月11日に「新たな『総合経済対策』の策定に向けた提言」を高市首相に提出している。提言において規制改革のモビリティ分野で、ライドシェアの本格的な解禁に向けた段階的な規制緩和をすすめるとともに、自動運転技術の社会実装に向けた環境整備の着実な推進を求めている。数の力で国民に害がおよぶ悪法を成立させてはならない。

自交総連は、利用者の安心・安全と地域公共交通であるタクシーを守るため、「ライドシェア事業に係る制度の導入に関する法律案」の成立を阻止するためにたたかう。闘争体制として、第48回定期大会までとしたライドシェア全面解

禁阻止闘争本部（中央執行委員で構成）を延長して、宣伝行動を柱とした闘争を強化する。法案が審議された際には、全国統一ストライキを含め、総力をあげた闘いを構築する。

国交省は、交通空白解消本部のもとタクシーの補完として日本版ライドシェアを全国へ展開したが、タクシーの充足により不要となっているだけでなく、タクシーの需要を奪う状況も生まれている。また、各地の空港や観光地で白タク行為は拡がり、都市型ハイヤーの違法運行まで横行して、タクシー労働者の賃金低下に影響を及ぼしている。国交省は、このような白タクは排除するとともに、日本版ライドシェアの解除基準を明確にすべきであり、許可期間は2年間であり期限終了後は、新規申請を受け付けない措置をとる必要がある。

また、公共ライドシェアでは、自家用有償旅客運送の運用規定を緩和して、運送の対価を実費の範囲内（タクシー料金の約8割）やダイナミック・プライシングの導入など、非営利と営利のすみわけを覆す緩和・拡大がおこなわれている。日本版・公共ともに第二種免許を保持しないドライバーによる白タク行為であり、営利目的となれば安全は担保されない。

自交総連は、運転者の質と数の規制によって必要な需給調整を（間接的に）おこない、サービス向上など活性化もはかるという機能をもったタクシー運転免許法制化を提起している。今その意義、優位性が鮮明になってきている。

優良な資格を保持した運転者を確保して、利用者に安心・安全な輸送を提供することが重要であり、第二種免許を資格要件としたタクシー運転免許構想が優位な政策として浮き上がってくる。

（2）権利要求の構えを堅持し、企業の社会的責任（CRS）を問う闘いを

タクシー事業者はライドシェアの解禁要因とされた労働者の確保問題を再発させないためにも、若者や働きざかりの世代にとって希望のもてる職業でなければ、新たな労働者の迎い入れはできず、持続可能な産業とはならない。

タクシー労働者の賃金要求は、社会的水準の労働条件の獲得である。物価高騰が続くなかで、生活できる賃金の獲得は不可欠であり、24年の他産業労働者との賃金格差189万円の是正は引き続き目標として掲げていく。東京など大都市部では運送収入の上昇、賃金増となったことで新たな労働者が増えてきてい

るが、地方では厳しい状況が続き、都市部との二極化が顕著となっている。健康で文化的な生活ができる賃金が得られる職業となってこそ、労働者が集まるのであり、良質なサービスを提供できるものとなる。

一方で、全国的に運賃改定がすすんでいるが、前回改定時に増収分を労働条件改善に回さず、認可運賃である営業収入に係数を乗じて書き換えて圧縮し、賃下げを強行した東京特別区の事業者に対して、関東運輸局が明確な指導を実施しなかったことで、他の事業者へ波及している。運賃改定が全国的におよぶことを勘案すれば、こうした悪質事業者を放置しておくことは、タクシー産業の将来にとってマイナスでしかない。すでに「今回の運賃改定ではノースライドを見直したい」と労働条件改善を拒否する事業者が少なくない。

自交総連は、労働条件改善のすべての問題を運賃値上げのみで解決できるとは考えておらず、運賃問題はタクシーの公共性と社会的使命をいっそう前進させるための制度政策問題の一環としてとらえている。タクシー運賃は社会的合意のもとで認可されており、改定趣旨を事業者に守らせることは当然である。

自動車教習所は、少子化による構造的な入所者減が続いている。コロナ危機時に増加したが、その後再度減少して最少人数となっている。高齢者講習は増加しているが入所減を補うものとはなっていない。指定教習所も減り続け、コスト削減を理由としたパート・契約指導員の導入、賃金「合理化」など自教労働者への攻撃は止まっていない。高齢者講習指導員、認知機能検査員などの資格を保有する指導員不足から長時間労働が蔓延化して、休みが取れないなどの問題も発生している。教育機関としての教習所確立のためにも生活向上に向けた要求を掲げていく。

観光バスでは、需要回復に伴い状況は好転しているが、労働者不足が解決されないことから、需給のバランスは改善せず、事業全体の回復には至っていない。観光バス労働者は、長時間労働や不規則な勤務実態や、繁忙期と閑散期で収入に差があり、休日確保などの課題がある。喫緊の課題として、観光バス労働者（運転士・ガイド職）の賃金・労働条件の改善、ガイド職を保安要員として活用する制度に戻させる必要がある。

個人タクシーでは、インボイス制度の導入が死活問題となっており、広範な仲間と連携した制度を廃止させる運動の強化が求められる。またライドシェアが全面解禁されれば、個人タクシーの資格が軽視されかねず、全国タクシ一部会を早期に設立して、法人・個人共同の全国的な闘いを構築する必要がある。

諸問題解決のためには、雇用の維持、雇用条件の改悪阻止、賃金の改善を要求するとともに、国や自治体などによる総合的な対策と支援が必要となる。重要なのは利用者を犠牲にしてきた数度の重大事故の根本原因である規制緩和政策の見直しをつよく求めていくことである。

すべての業種で、要求の前進をかちとるために、団結を高めた闘争体制を確立し、実際の交渉では、必ず獲得すべき重点要求を定めて、それを確実にかちとることをめざす。労働組合としての団結力、たたかう構えを示すストライキを背景として、粘りつよく交渉して要求をかちとる。

(3) 全労連・国民春闘共闘と結合して、大幅賃上げ・底上げ、全国一律最低賃金の実現、公共を取り戻す

国民春闘共闘・全労連の25春闘の到達点は、組合員1人あたり9,280円(3.31%)の賃上げをつくり、昨年の高水準をほぼ維持したが、ひきつづく物価高騰のなかで実質賃金を引き上げるまでには至っていない。エッセンシャルな職場である医療で前年比2,230円減の5,982円(2.09%)となるなど、介護、福祉労働者は低額回答となるなど、仕事に見合う賃金となっていない。物価は今後も上昇する見通しであり、賃上げの水準をさらに引き上げるとともに、持続させることが必要である。

一方で、大企業・富裕層の富は増大し続けている。資本金10億円以上の大企業の内部留保は、561兆円(財務省・法人企業統計)と過去最高を更新しているが、大企業の労働分配率は、過去最低の37.3%で統計史上最低を更新している。賃金の底上げとなる最低賃金については、全国の加重平均は1,121円となり、すべての都道府県で時給1,000円を超えたが、発行日の大幅な先送りが急増して、最大6ヶ月の差が生じたことで、新たな地域間格差が顕在化することになる。最賃近傍で働く労働者から「これでは生活できない」と悲鳴が上がっていることからも、最低賃金法の「賃金の最低限を保障することにより、労働者の生活の安定」をはかるという生存権保障の考えのもとに見直すことが求められている。

また、労働基準関係法制研究会(労基研)では、労働基準法を強制法規から労使自治(交渉)での合意で、労働基準法以下も定められるとする議論がすすめられ、最低基準を定める労働基準法を骨抜きにして、解体する策動が政府内

ですすめられている。さらに、雇用の流動化を掲げ、解雇規制の緩和を求めている。解雇の金銭解決制度など、解雇自由な社会をつくらせないための闘いが重要となっている。

全労連・国民春闘共闘は、労使の力関係を変える闘いとして「対話と学びあいで仲間を増やし、すべての労働者の大幅賃上げ・底上げを実現しよう」と掲げ、①大幅賃上げ・底上げ、非正規労働者の要求前進、社会的な賃金闘争をめざして、②労働時間短縮の実現、労基法解体を許さないたたかい、③公共の再生、公務・公共体制や教育、社会保障の充実を、④政府の改憲策動を止め、憲法が生かされる社会を一を提起している。自交総連は、全労連・国民春闘共闘に結集して、国民とともに悪政を止め、労働者の要求が実現する政治への変革をめざしてたたかう。

(4) 組織の存在意義、再生に向け組織強化拡大を

26春闘では、ひきつづきライドシェア全面解禁阻止闘争を組織の強化拡大と結びつけて、未組織の仲間にも「ともに全面解禁に反対しよう」と呼びかけながらたたかう。

ライドシェアが全面解禁されれば、タクシー産業自体が破壊され、働く労働者の雇用や労働条件は、いっそう悪化して、生活できる職業ではなくなる。労働組合として労働者の権利、労働条件を守り改善させるのは当然の要求であり、闘いである。運賃改定では、経営者にノースライドを守らせ、増収分を確実に労働者に還元させることは当然である。経営者は賃下げを強行しようとするが、たたかう労働組合があつてこそ歯止めをかけられる。

今春闘では、自交総連に結集する仲間が目に見える闘いを大きく展開して、何を要求してたたかっているのか未組織労働者に伝えていくことが重要となる。また、職場には多くの違反行為が存在することから、経営者に労働基準法や最低賃金法、自動車運転者の労働時間等の改善基準告示、関係諸通達などの遵守・適用を求め、企業の社会的責任（CSR）を問うとともに、行政やタクシー協会との交渉をすすめていくことが重要である。産別組織として社会的な影響力をあたえる活動をおこなっていくためにも、「組織強化拡大2か年計画」にもとづき組織を減らすことなく実増をめざす。

2. 基本的な要求・課題と闘いの力点

(1) みんなに賃上げを、底上げ闘争の強化

① 賃上げ要求の基本的構え

物価高騰がすすむ現状では、労働条件改善の要求は当然であり、すべての業種で生活実態に根ざした賃上げ要求を、組合員の総意によって掲げることを重視する。

タクシーでは、新たな労働者が参入する産業とすることがライドシェア全面解禁への対抗策となる。社会的水準の労働条件の確立は当然の権利として、確信をもって社会的水準への接近、格差是正をはかるため、賃金改善を追求する。

ハイヤー・自教・観光バスは、賃上げとともに、経営環境の改善を重視し、職場政策要求への合意を明確にしたとりくみをはかる。

② 一職場一重点要求の設定と仲間を増やし獲得へ

春闘アンケートも活用した対話を増やし、組合員から出された意見・要望をよく論議して、切実で身近な要求を確立する。必ずかちとる重点要求を設定して、獲得するためにも仲間を増やし、徹底追求をはかる。激突主義ではなく、交渉を重ねるなかで経営者の理解を求め、要求の実現をめざす。

③ 底上げ闘争の強化

最低賃金法違反の地域の一掃など法令遵守を徹底する運動によって改善させるとともに賃金の底上げをかちとる。

ハイヤー・自教・観光バスでは、職場の全労働者を対象に賃下げなしの時間短縮を求め、あわせて時間額、日額、月額による企業内最低賃金の締結をめざす。

(2) 職場権利の確立と「合理化」阻止

① 職場権利の確立と「合理化」阻止

労働組合法にもとづき、対等・平等、正常な労使関係の確立をはかる。また、

労基法解体の議論がすすむなかで、労働基準法、最低賃金法、「改定」改善基準告示などを活用した基礎知識の学習を強化して、雇用、労働時間、賃金に関する「職場権利の総点検」をすべての地方、職場で行い、法令違反の是正をはかる。

タクシーでは、最低賃金の確保、運転者負担制度の廃止、有給休暇取得の権利と賃金保障を追求し、実利・実益を確保する。燃料費高騰やキャッシュレス・アプリ手数料などは運賃改定時に原価（経費）として査定されており「合理化」は許さない。

② 職場の確保、倒産・廃業対策

業績悪化による倒産・廃業の増加が顕著となる状況のもとで、情報収集、分析を確実におこなうための調査・学習をつよめる。

一方的な廃業や身売りを防止するため、労働組合との事前協議を前提とする同意約款の締結を経営者に要求していく。

経営難を理由とする解雇や賃下げ「合理化」提案があった際には、それを許さないたたかう態勢をつくり、国や自治体の公的な支援措置を最大限活用して対応する。安易な妥協や激突主義を戒めて、説明責任を追及し、納得のいく明確な説明と根拠（関係財務諸表の提示など）をもって科学的な状況判断と対応する姿勢を堅持する。

（3）運賃改定の対応

① タクシー労働者の賃金闘争

タクシーは、本来その労働の重要性を鑑みて、賃金水準は他産業労働者の水準を上回るべきものである。ILO勧告では「運転手の賃金は、熟練工業労働者の賃金に匹敵するものであるべきである」（ILO第51号覚書）と定めている。

その水準を引き上げるため経営者と交渉すると同時に、政府に対してタクシーに関わる交通政策闘争を展開し、政治闘争と経済闘争を結合させたたかいのなかで「社会的水準の労働条件」の確立をめざす。

② 運賃改定時の改定趣旨を守らせノースライド確保

国交省は、運賃改定の公示にあたっての留意事項として、19年12月10日付けで通達（国自旅第213号）を発出している。「改定実施後において、各事業者において、適切に運転者の労働条件の改善措置を講ずること。その際、障がい者割引など事業に要する経費を運転者に負担させる慣行がある場合には、見直しをはかるよう留意すること」また「事業団体における労働条件の改善状況の公表結果が、運賃改定の趣旨を逸脱すると認められるときには、その事実関係を公表するとともに、必要な指導等をおこなうこととする」としている。

今回の改定にあたっては「運転者の労働条件について、実績における運送収入に対する運転者人件費の割合を維持したうえで、健全な経営が成立する水準の運賃を設定する」考え方で査定したと公表したうえで、「適切に運転者の労働条件の改善措置を講ずること」について指導すると公示している。秋の国交省交渉では、総括原価のなかにキャッシュレス・アプリ手数料等含め運賃改定率を出していることから、「運賃改定の効果が、賃金に反映されない事実を確認した際には、適切に反映させるよう指導する」と回答しており、各事業者に認可事項を遵守させることは当然である。

運賃は社会的合意のもとで認可されていることを鑑みて、賃下げ攻撃をする事業者の告発とあわせ運輸局の社会的責任を追及する。

③ ノースライドで労働条件改善をかちとる

事業者には改定前後において、賃金比率（歩合率）を変更させることなく、労働条件の改善に資するものとさせるため、スライド賃下げを許さずたたかうことが重要である。労働条件改善が改定趣旨であり、改定後に増収となるか不透明な状況で、賃下げ・合理化を阻止するのは当然である。全組合員の闘いと位置付けて、意思統一のもとストライキで対抗する戦術も必要である。

（4）ライドシェア全面解禁阻止、政策要求実現

① ライドシェア全面解禁阻止闘争本部を継続

第48回定期大会までとした「ライドシェア全面解禁阻止闘争本部」は、期間を延長して闘争を継続する。

各地連（本）は、本部の阻止闘争に対応するため、闘争委員を配置する。闘

争委員は、地方での具体的な行動を計画し実施する。

主な闘争行動として、機関会議等でライドシェア解禁阻止闘争の重要性を共有し、毎月宣伝行動を中心とした行動を展開する。

闘争本部は、上部団体の違いを超えた共闘の実現に向けて努力するとともに、政党との協力・共同の関係を構築する。また中央での行動として、国会前座り込み行動やストライキを計画し実行する。

② ライドシェア全面解禁阻止への政策要求

ライドシェア全面解禁阻止への要求として、以下を国土交通省・厚生労働省へ求める。

- ライドシェア法案には反対すること。
- ライドシェア全面解禁は労働者を個人事業主と扱うなど労働者性の問題もあることから認めないこと。
- 公共・日本版ライドシェアは、安全が担保されない白タク行為であることから止めること。また日本版ライドシェアの解除基準を速やかに設けること。
- 人口30万人以上の都市を含まない営業区域において、移動の足確保のため、個人タクシーの新規許可を認めること。

③ 日本版ライドシェア拡大阻止、地域公共交通機関としてのタクシー

国交省が解除基準もない白タク類似行為である日本版ライドシェアを認めたことで、都市型ハイヤーの運行拡大に影響を及ぼし、空港や観光地でタクシー需要を奪うなど、タクシー労働者の賃金低下を引き起こしている。

とくに都市型ハイヤーを野放団に増やした結果、違法な運行や客引き行為や白タクを誘引する結果となっている。

自交総連は、法の趣旨を潜脱した日本版ライドシェアの拡大を許さず、住民の移動を保障する地域公共交通の維持・充実を重視し、安心・安全なバス・タクシーの活用を拡げさせるため、地方自治体への要請、申し入れにとりくむ。地方自治体には、タクシー問題を担当する部局の設置や地域公共交通へのタクシー活用について国の助成による大幅な拡充を要求する。

運賃の多様化や登録を要しない運送など新たな規制緩和の動きは、旅客運送の根幹を崩し、安全を軽視するもので、利用者・運転者の利益にならない制度改悪に反対していく。

④ 実効ある時短につながる改善基準の改正

タクシー・バスの休息期間については24年4月1日から「下限9時間、11時間以上を努力義務とする」という不十分な内容ながらも適用されている。

安全確保のためには、休息期間11時間は必要な時間であり、早期の再改正をつよく求めていく。その際、タクシーへ分割休息期間の導入はさせない。労働者の健康を維持し、交通事故を防止するためにも、拘束時間の短縮、休息期間の延長を求めていく。

⑤ 労働関係法の改悪に反対し、「雇用の柔軟化」を阻止する

厚生労働省は労働基準関係法制研究会（労基研）で、労働基準法の見直しの議論をすすめている。その内容は、労働者保護法としての労働基準法の概念そのものを改悪する方向性を示したもので、解雇の金銭解決制度や裁量労働制、ジョブ型雇用の拡大を求めている。

また「雇用の柔軟化」が狙われて、ライドシェア導入と連動して、労働者を請負の個人事業者扱いにして、使用者が負担すべきコストや責任を転嫁するものであり、国民・労働者のたたかいで撤回させなければならない。

⑥ 適正な賃金水準の確保による労働条件の改善

賃金制度の面では、営業収入の減少が賃金減少に直結するという歩合給の問題点を踏まえ、安心して働く賃金制度の確立をめざす。最低賃金を基礎とした固定給部分の制度的確立を求め、累進歩合制度の廃止（93号通達）および保障給の設定（労基法第27条）にもとづく改善指導の徹底をはかる。

時間外、休日および深夜の割増賃金の適正かつ確実な支払いを徹底させ、手待ち時間（＝労働時間）の賃金を払わないなど法令違反の地域の一掃をはかる措置を講じさせる。

⑦ 運転者の質を維持し、タクシー運転免許の意義を拡げる

第二種免許取得の年齢・経験年数要件を緩和する道交法改定が行われてきた。

ライドシェア全面解禁に対抗するタクシーの最大の利点は安心・安全であり、それを担保するのは第二種免許を保持する運転者である。運転者の資質を向上させるタクシー運転免許構想を改めて打ち出し、国交省など関係機関に対して法制化実現についての検討を求めていく。

この制度が運転者の資質の向上に役立つものになるよう、運転者登録制度を活かして、アルバイトなど違法な雇用形態を排除するとともに、安全性確保のための措置を講じる。

(5) 自動車教習所における政策闘争の推進

自動車教習所は、少子化による18歳人口の減少で入所者の減少が続いている。指定教習所数、指導員数が減少する一方、高齢者教習など業務が拡大している分野もあるが収益改善にはつながっていない。

賃金抑制や非正規化などの「合理化」を許さないために、職務領域や業務範囲の拡大を重視して、教習所を地域の交通安全教育センターとして機能を強化させる政策提言の実現をめざし、「自教労働者の権利と社会的地位の向上、事業の将来のために」（2003年4月、第4回中執決定）にもとづきとりくみの推進をはかる。

(6) 観光バスにおける政策闘争の推進

観光バスは、規制緩和による過当競争で脆弱となった事業体質が露呈したが、インバウンドなどで、稼働も増えてきているが、バス労働者不足は深刻化を増している。

バス労働者数の回復には、強力で実効ある公的支援の拡充を求めるとともに、運転者の配置にも注意を払わせていく。また、ガイド職を保安要員として活用する制度に戻させる必要がある。

規制緩和の抜本的見直し、適正運賃の確保、長時間労働防止、休息期間11時間を含む安心安全を担保する改善基準告示の再改正を求め、健全な事業運営ができるようにする。「バス労働者の権利と社会的地位の向上、事業の将来のために」（2013年9月、第5回中執決定）にもとづいて政策要求の前進をはかる。

バス部会は26年中に全国交流会を開催して、国交省との要請行動につなげる。

(7) 全国個人タクシーハン会の設置と政策闘争の推進

いくつかの地連・地本に個人タクシーの組合員は存在するものの、労働組合は東京個人タクシーハン組合だけであったが、この2年間で大阪、神奈川、埼玉で個人タクシーハン組合が結成された。各組合はライドシェア全面解禁阻止のたたかいで奮闘している。ライドシェアが全面解禁され、第二種免許を保持しない無資格ドライバーが、白タクをおこなうことは、安易に旅客運送ができるなどを意味する。個人タクシーハン者にとっては、資格を得るために安全運転に徹してきた努力などが報われず、尊重されるべき資格が形骸化される。

国交省に対しては、過疎地などの交通空白地において個人タクシーの新規許可を認めさせ、移動の足確保問題の解消をはからせる必要がある。また、インボイス制度の導入は、個人事業主である個人タクシーにとって死活問題であり、廃止させなくてはならない。諸問題を解決させるためにも、全国の個人タクシーハン者が結集できる「全国個人タクシーハン会」を1月12日に立ち上げた。個人タクシーハン会として国交省交渉等をおこない、制度政策の推進にあたる。

3. 戦いの基本方向と組織の強化拡大

(1) 対話と学習を重視し、全員参加で要求を練り上げる

ライドシェアの危険性と労働者性の否定など職場から学習を通して情勢認識を共有し、たたかう基礎とするとりくみを強化する。

「社会的水準の労働条件は保障されるべき」という権利要求の原則的立場を貫く。そこへの接近に向けた経営責任の追及と協力・共同の模索、要求実現を妨げている職場環境の改善の視点を重視する。

また、要求面における多数派形成を重視し、組織内学習の徹底をはかる他、多くの仲間との対話と宣伝の推進をはかる。

(2) みんなで決め、力を合わせ、みんなで行動を

みんなで決めた要求提出、回答指定、統一行動を重視して責任をもってとりくむことができるよう、産業別統一闘争の意義徹底を含め中央・地方での指導強化をはかる。全国および全産業の労働者がいっせいにたたかう春闘の意義を学び、統一行動では、足並みを揃えて、統一的な力を集中して奮闘する。

また、全労連・連合等上部団体の違いを超えた中央・地方（地域）における共同、共闘の前進に努める。

（3）地域に結集し、政治を変える春闘の前進を

ライドシェア全面解禁阻止、政策要求実現のためには、政治を変えなければならないことを直視し、地方（地域）労連と一体となった公務・民間共同の春闘推進にも全力をあげる。

とりわけ、地域住民の移動する権利を保障する地域公共交通のあり方、タクシー・バスの活用を提起し、医療・福祉、介護などを含めた住みよい街づくり、地域経済の健全な発展に関わる要求を持ち寄った共同を大切にして、その実現に努める。

国民支援策の強化、悪政ストップ、政治の民主的転換に関する国民的課題については、全労連・国民春闘共闘委員会が提起するとりくみや諸行動に積極的に参加する。

（4）仲間を増やし、組織の力をつけ、魅力ある自交総連の確立を

組織拡大は、2026年（2025年度末）までを目標とした2024～25年度2か年計画にもとづき、とりくむ。春闘では3～5月を「組織拡大月間」に設定して、全力をあげ、組織拡大につなげる。本部に組織拡大担当オルグを置き、各地方の運動の推進にあたる。

この組織拡大月間では、すべての地連（本）が、期間中の目標を決め、担当者を配置して、具体的な宣伝行動を組織していく。

4. 春闘体制、闘いの流れと統一行動

(1) 全労連・国民春闘共闘委員会の構想

全労連・国民春闘共闘委員会は26年春闘で、「対話と学びあいで仲間を増やし すべての労働者の大幅賃上げ・底上げを実現しよう」をスローガンとし、以下の「4つの要求の柱」を掲げている。

《4つ要求の柱》

- ① 大幅賃上げ・底上げ、非正規労働者の要求前進、社会的賃金闘争の前進をめざして
- ② 労働時間短縮の実現、労基法解体を許さないたたかい
- ③ 公共の再生、公務・公共体制や教育、社会保障の充実を
- ④ 政府の改憲策動を止め、憲法がいかされる社会を

自交総連は、全労連・国民春闘共闘委員会が提起している2026年国民春闘方針（案）にもとづき、春闘準備をすすめていく。主な行動の計画は、次のとおりとなっている。

- 1月 6日(火) 新春宣伝
- 14日(水) 春闘闘争宣言行動（日本経団連前行動）
- 28日(水) 26国民春闘総決起集会（なかのZERO）
- 31日(土) ローカルビッグアクション
(第1次最賃デー)
- 3月 5日(木) 26春闘！中央行動・総決起集会・国会請願デモ行進
- 11日(水) 回答指定日、26春闘「賃上げ解答速報ネット番組」
- 12日(木) 全国統一行動日（統一ストライキ含む全国統一行動）
13日(金) 重税反対行動
- 4月 9日(木) 賃金上げろ！最賃ビッグアクションデー
(第2次最賃デー)

(2) 闘争委員会の設置と春闘準備

26年春闘を推進するため、第48回中央委員会で中央闘争委員会（中執メンバーで構成）を発足させる。中央闘争委員会は、全国的闘争指導、中央で実施される産業別統一闘争の先頭に、全国的闘争の戦術配置や地連・地本の指導にあたる。

各地連・地本は、本部の春闘体制に対応するため、必ず闘争委員会を設置し、地方での具体的闘争を計画・指導する。

第48回中央委員会は、1月28日に開催して、ライドシェア全面解禁阻止を前面に掲げ、阻止闘争に集中する春闘方針を決定する。

すべての地連・地本は、ライドシェア全面解禁阻止と春闘情勢に見合った闘争体制を確立するため、2月中に春闘討論集会や学習会を開き、基本的な意思固めをおこなう。

また、未組織労働者や未加盟組合への宣伝、ビラ配布を重視し、ライドシェア全面解禁反対、春闘への参加を呼びかける。統一ビラは中央本部で作成する。

空白県の組織化などブロック内未組織宣伝の活動補助として、臨時徴収金より次の還元金を出していく。

東北＝40万円、関東＝40万円、関西＝40万円、九州＝40万円、計160万円

また全国個人タクシーパート会の立ち上げとその後の活動に対して還元金として予備費より30万円支出をおこなった。

（3）闘争計画の具体化と統一行動の配置

《春闘スタート、ライドシェア全面解禁阻止、いっせい行動》

春闘総決起の呼びかけとライドシェア全面解禁阻止を求め、政府・行政、企業の社会的責任を追及する行動を、1月31日～2月6日のゾーンで仲間に呼びかけて、全国いっせい宣伝行動を実施する。ライドシェア全面解禁という規制撤廃がすすめられようとするなかで、例年2月1日に全国的に実施してきた行動と統合した行動とする。また、地方ごとに宣伝行動もしくは省庁・自治体交渉など可能な方法で実施する。

《要求提出とストライキ権の確立》

要求提出は「3月4日まで」、回答指定日は「3月18日まで」として設定して、本部で作成する「全国統一要求書」を各単組は必ず提出することとする。ストライキ権については、それぞれの単組（支部）ごとに要求決定の段階で確立する。

《自交総連中央行動の計画》

中央行動は、全労連・春闘共闘の中央行動にあわせて3月5日に配置する。「ライドシェア全面解禁阻止 全国統一ストライキ」の実施も検討する。可能な限り多くの組合員が結集する大衆行動を計画実施する。

全労連は3月5日に3000人規模の日比谷公園集会（規模・場所未定）での「すべての労働者の大幅賃上げ・底上げを！労基法解体許すな！最低賃金全国一律実現！軍拡・増税ではなく、憲法をいかし、社会保障の拡充を！」を基本とした中央行動を計画している。

5. 2025年秋季年末闘争の到達点と課題

自交総連は2025年10月14～15日に開催した第48回定期大会で秋季年末闘争方針を確認した。①ライドシェア全面解禁阻止、②労働条件改善で持続可能なタクシー確立、③実利につながる職場権利の確立、④政治変革、憲法改悪阻止、国民的 requirement 実現――を重点課題とし、すべての課題を組織の強化拡大を結びつけてたたかうこととした。

（1）主な統一行動などのとりくみ結果

① 11・6 中央行動の実施

秋の中央行動は11月6日、交運共闘の統一行動にあわせて、国交省・厚労省・経産省への個人請願署名の提出をおこなった。行動には自交総連から約169人、交運共闘全体で303人が参加した。自交総連独自で、午後から国交省・全タク連交渉を実施した。

② 全タク連、省庁交渉の実施

11月 6 日 国交省・全タク連交渉

12月 12 日 (交運共闘) 厚労省・国交省・経産省交渉

結果は『自交労働者情報』電子版に適宜掲載している。

(2) 主な闘いの結果と今後の課題

① 政策闘争の到達点と課題

日本維新の会が25年4月に「ライドシェア事業に係る制度の導入に関する法律案」（ライドシェア法案）を提出したが、審議はおこなわれず継続審議となつたままである。そのことは、全国的にタクシーが充足されたことで、大坂・関西万博を利用した画策も失敗に終わり、日本版ライドシェアも不要なものとなっていることが背景にあるといえる。

11月 6 日の国交省交渉では、ライドシェア全面解禁については、「安全の確保、利用者の保護という観点から問題がある」というスタンスは変わらないとしながらも、「日本版ライドシェアは、公共の福祉、やむを得ない場合について、地域交通の担い手不足といった喫緊の課題に対応する考え方で創設されたことから、今後日本版ライドシェアをどうしていくか考える必要がある」との見解を引き出した。自交総連の過疎地等における移動の足確保のために、個人タクシーの新規許可を人口30万人以上の都市という規定を緩和の提案に対して、「第二種免許を保持したドライバーを増やしていく政策を作った方が良いというのは、国交省の考え方と一致する」としながらも、現行は都市部での個人タクシー経験者が郷里に帰り営業をおこなう I ターン、U ターンを認めるに止まっている。運賃改定問題で、営業収入に係数を乗じて賃下げがおこなわれていることについて、「運賃査定では、キャッシュレスやアプリ手数料等の費用を含め改定率を出していることから、当該事業者には営業収入を変えずにやってもらいたい」と見解を示した。

全タク連交渉では、「臨時総会で、規制改革推進会議で議論されているライドシェアは必要ないと決議した」と明言した。また高市政権に変わり、タクシー議連のメンバーが要所に就任したことで、タクシー業界を理解してもらえる体制が出来たと安堵の感を示した。地方を中心に稼働率の悪い事業者は廃業していく傾向となっており、労働条件を上げて運転者を確保しないと業界がおわってしまうと危機感を持っていると述べた。

② 職場要求の到達点と課題

ライドシェア全面解禁から公共交通を守る観点で、社会的水準の賃金・労働条件の確立のために奮闘した。そのような背景のなかで、自交総連の職場要求の到達点は、年末年始手当昨年実績を中心に、一時金昨年実績、物価高騰手当、インフルエンザワクチン接種補助、アプリ配車時のキャンセル料、車内汚染保障、職場改善などの獲得となっている。

一方東京では、前回の運賃改定時に賃下げを強行した一事業者を運輸局が指導しないことが波及して、今回の運賃改定にあたり、ノースライドを否定したうえで、スライド賃下げ提案する事業者が散見されると各地方から報告が上がっている。

ハイヤー・バスなど一時金のあるところでは、昨年実績を獲得している。加えて物価高騰補助金や歩合率の引き上げといった結果となっている。

秋闇としての要求提出ができなかったところもあり、みんなが要求を出してとりくむという点で不十分だったところは改善していかなければならない。

③ 長期争議組合、解雇問題等の現況

北海道・ハイタクユニオンは東交通(株)を14年11月に退職した和田氏が、在職中の時間外割増賃金の未払金を求めて提訴。同社の賃金は、47%のオール歩合で、割増賃金を支払っていない。第1次訴訟は19年2月に地裁不当判決、20年8月に最高裁で上告棄却。

第2次訴訟は22年11月29日、札幌地裁で主位的主張（原告と被告間で労働契約変更について合意なかった）について、山田については16年2月～17年9月の間を認めて48万円の支払いを命じた。しかし木村については、毎年労働契約を取り交わしているので合意があったとして退けた。予備的主張（国際自動車判決にならい賃金制度自体が労基法37条違反との主張）については、山田、木村とも退けられた。

木村は、23年2月に控訴、札幌高裁は25年4月、賃金計算は、雇用契約書に記載の計算式でなければならないと原告の主張を認め、業績給と業績割増給の合計を基礎とした割増賃金の支払いを命じた。一方、稼働額が同じなら労働時間に関係なく支給額が同じという「労基法37条の趣旨に反する賃金制度」については、成果主義賃金であることから、直ちに不合理ではないと不当な判決をした。25年7月最高裁へ上告。

東京・飛鳥交通労組、飛鳥第六労組、個人加盟労組の運賃改定時の一方的不利益変更による賃下げ事件は、営業収入に0.9585という係数を乗じて賃下げを断行した会社および川野繁社長に対して、系列の2労組が原告80人にて23年11月に東京地裁へ提訴、弁護団8人で係争中。

24年4月の第2回口頭弁論より南部法律事務所が扱う飛鳥第7労組（自交総連非加盟）と同内容であるため合流が認められ、現在、原告団140人、弁護団8人となっている。今後は、双方の証人喚問をおこなう予定。

吉野ヶ里観光タクシーフォーラムの池田分会长は、24年4月に事務員に対する言動が悪いという理由で、出社するなど社長から告げられ、池田分会长は自宅待機していた。会社から出社要請の文書が届き、会社指定の日に出勤したところ、14日間を1日過ぎているからとの理由で乗務を断られ、数日後に解雇通知が届いた。

池田分会长は組合結成から中心的な役員であり、明らかな組合つぶしのため、組合は裁判闘争でたたかう方針を決定して、24年6月に佐賀地裁に地位確認申立。会社は、懲戒解雇を普通解雇に切り替え、社内で協調性がないことの主張にとどまっており、明確な解雇理由を示していない。職場復帰のない金銭和解を提示してきたが、原告の池田分会长と分会长は職場復帰の方針は変えるつもりはないとの会社和解案を受け入れず訴訟を継続している。25年9月17日に証人尋問が行われ、双方の主張は出そろう方向で、最終的局面に入っている。

④ 組織強化拡大の到達点と課題

各地方でライドシェア解禁阻止の宣伝行動とともに、未組織労働者の組織化に向けた宣伝も同時に実行ってきた。都市部においては、改定後の增收などの影響から労働者も増加傾向にあることから、徐々にではあるものの、各単組においても加入者が増えてきているが、一方地方では、労働者数の回復も鈍く格差は顕著であり、組合員数も増えていない。

北海道地連の札幌交通労組では、会社には、当労組の他に労働組合が5つもあって労働者が分断されており労働条件改善の闘いが前進できずにいたが、今年になって、この間交流を深めてきた職場親睦団体と、「現状の職場環境を変えて、稼げる会社を作り未来に繋げるには、強く大きな労働組合が必要だ」との認識を共有するに至った。親睦会長の働きかけで組合加入が一気に進み、20人の組織が大会までに48人に倍増した。そして更なる目標を100人と定め早期

達成を目指し、組織全体に新たな風を吹かすため毎日奮闘中。また協和交通では、「会社と親睦会代表の馴れ合いで労働条件が決められるのは問題」「このままでは労働条件改善は望めない」「親睦会でなく労働組合を作るべきだ」など多くの不満の声が上がっていた。自交総連北海道地連の吉根書記長を知事に紹介されて、相談したうえで、幾度となく仲間と話し合いを重ねて、労働組合の立ち上げ準備をすすめ、協和交通労働組合を結成するに至り、11月1日付けで自交総連北海道地方連合会に加盟した。

職場での不満をもつ労働者を束ねて組織化することの重要性を示している。また産別に結集せずに企業内に閉じこもった運動では、要求が前進しないことを北海道の2例が明らかにしている。組織拡大を進めるにあたり、宣伝行動を中心としたとりくみで、多くの労働者との対話を重ねて、自交総連の存在をしらせる運動の強化が必要となっている。

2024～25年度組織拡大2か年計画

(1) 2024～25年度2か年計画の目標

組織の減少傾向に早急に歯止めをかけ、必ず増勢に転じる。組織拡大特別基金を活用し、2年目となる25年度（26年9月まで）の組織拡大目標は、1割以上の実増をめざす。

(2) 組織拡大の観点

① 組織拡大の意義

自交総連の組織的減少は、闘争力や社会的な影響力の低下につながり、産業別組織としての機能と役割を果たすうえでも危機的状況となる。各地方、各職場においても、組織が減少している状況では、労働者の要求を十分に実現することが難しくなる。

この現状を克服するため、労働組合の原点に立ち返り、組織拡大の意義を改めて確認しなければならない。

労働組合をつくって、全国産業別組織に結集するのは、賃金・労働条件の改善という労働者の切実な要求の実現のためである。会社と交渉し、行政・政治を変えていくには、数の力が必要である。未組織労働者をそのままにしておいたのでは、自交総連がかちとっている労働条件を引き上げることも困難となる。特に自交総連のない空白地方では、劣悪な労働条件に置かれていることも事実であり、未組織労働者を組織化することは、自らの労働条件を改善するためにも不可欠であることを、全組合員に重ねて周知・徹底させていく。

労働組合がない、組織外に置かれている労働者は少なくない。22年の全タク連の労働組合実態調査でも、組織率は33.0%（22年34.1%）でしかない。組合のある事業者数でみても22.3%であり、77.4%の事業者で労働組合が存在していない。未組織労働者を組織していくのは組織された産別労働組合、役員の責務として奮闘していく。

② 組織拡大の観点

組織拡大をすすめるうえでは、以下の観点を重視しなければならない。

第1は、対象となる労働者の要求を正確に把握することである。タクシー労働者の実態を詳しくつかみ、分析することである。観光バス、自動車教習所も同様である。

第2は、こうしてつかんだ労働者の不満や要求を取りあげ、その解決策を示す宣伝を重視して、持続的な大量宣伝と対話を繰り返すこと。

第3は、それぞれの地方組織が、組織化の活動を支える体制をつくりあげ、具体的な行動を担える幹部・活動家の育成を重視した組織強化にとりくむもとで全員参加の運動を追求することである。

1 単組・支部当たりでは、数人の拡大で年間実増1割という目標を達成することは実現可能である。さらに組織内で多数派となる「過半数以上の組織になること」が要求を実現するうえで重要となる。そのうえで組織内の経験・成果を未組織宣伝などに活かし、自交総連への加盟につなげる。その実践の先頭に立つものとして、本部、地連・地本の役員は、不退転の決意をもって役割を果たさなければならない。

（3）具体的な組織強化・拡大方針

① 本部に組織拡大専従オルグの配置

本部に組織拡大専従オルグを配置して、各地連・地本の組織拡大運動の推進に援助と指導をおこない、全国の仲間が組織拡大へ踏み出す契機となるとりくみを実践する。毎回の中央執行委員会へ、とりくみの報告と成果・課題の報告をおこない、実践経験を仲間と情報共有して、「だれでもできる」組織拡大運動を前進させる牽引力となるべく奮闘する。

② 地連・地本ごとの目標・計画の作成

各地連・地本は、計画の策定にあたっては、1年で実増1割という基本方針を踏まえ、地方の実情にあわせて具体化する。その際、「1桁組合は2桁に」「2桁組合は3桁に」「少数派から職場内多数派へ」など単組・支部ごとに積極的な目標を掲げて達成していくことを重視し、指導・援助をおこなっていく。

各地連・地本は、定期的な宣伝行動の計画をたてて、確実におこなうことで、自交総連の存在を労働者へ周知するとりくみとする。

③ 全員参加の行動の実施と点検

各地連・地本は、全員参加の組織拡大運動を展開するため、職場集会などを学習の場と位置づけて、拡大の意義を全員に理解してもらう学習活動にとりくみ、全単組・支部が意思統一できるようにする。未組織労働者対象のビラ、自交総連の紹介、資料などは、自交総連本部でも版下を用意してインターネットで配信するとともに、地方ごとに実情にあわせた独自の宣伝物を作成して組み合わせて使用する。

宣伝方法や対話のやり方など、各地連・地本の先進的な経験やノウハウを自交労働者新聞や情報で紹介し、組織全体で共有できるようにする。

組織を増やして、加入した組合を育て、既存の組合を維持していくうえでも、幹部活動家の育成は重要である。学習をつよめ、組織建設委員として実践を積ませることも含めて、組織強化にとりくむ。

以上の計画をすすめていくうえで、毎年3～5月、10～12月を組織拡大月間として、その期間ごとの進行状況を把握する点検する体制をつくり、確実に実践していくようにしてきた。自交総連の存在感を示し仲間の要求を実現する意味でも組織拡大を成し遂げなくてはならない。

④ 組合の民主的運営の徹底と、各地方で点検を

労働組合はもっとも民主的な組織で、組合員1人ひとりが参加する組織であり、労働組合が常に民主的運営をおこなうことは当然である。

自交総連では、ほとんどの職場で毎月職場集会を実施しているが、これは自交総連のもっとも優れた組織運営であり、自交労働運動をすすめるうえで欠かすことのできないものである。少数意見や違う意見も出るが、それぞれの意見を尊重する。本来一致する要求・目的で結集していることから、一致点を探求する討論方法が必要となり、その粘りつよい討論があつてこそ要求に確信をもつことができて、全組合員の意思統一のもとたたかえるのである。組合民主主義を貫くことで同時に活動家も育つのである。各地方において、各単組の組合運営などの職場点検をおこなうことが重要である。

⑤ 空白県・少数県対策、自教、観光バス、個人タクシー労働者の組織化

空白県および組織人員が少ない県での組織化については、ブロックごとに宣伝計画をたてる。ブロックに入らない空白県については、地方労連と協力・連携してとりくむ。

各地連・地本は、自動車教習所、観光バス、個人タクシーの労働者を組織化の対象者として位置付け、積極的に宣伝にとりくむ。

2026年春闘アンケート集計結果

高齢化問題は依然として深刻

2026春闘アンケートは2025年10～12月に実施しました。全体の平均年齢は0.3下がって57.5歳でした。ハイタクの年齢は、60歳未満が50.2%となり、これまで60歳以上が過半数を占めていましたが、若干1%（前年51%）下がっています。

生活実感は半数が苦しい

収入については「増えた」17.1%（前年24%）、「変わらない」46.5%との回答の一方で、生活実感では「かなり苦しい」と「やや苦しい」をあわせて50.8%となり、前年の50%より悪化するなど、物価高騰が反映しています。一方、「まあまあ」と答えた人は38.5で前年より3%下がっています。

長時間労働の是正は最重要

仕事での運転中の経験をハイタクとバス乗務員に聞きました。前日からの休息期間は、11時間以上はハイタク70%、バスでは13%と前年の31%より大きく減少しています。交通事故を起こしそうになった「よくある」「時々ある」の計ハイタク60%、バス51%、「安全がおろそかになる」ハイタク56%、バス58%、居眠り運転の経験では「ある」「時々ある」の計ハイタク23%、バス29%となりました。特にバスは前年の21%から増えています。この1年間での労働環境の悪化が進みました。居眠りや安全運転がおろそかになるのは、前日の疲れがとれないことが要因で、ハイタク・バスとともに6割となっています。安全を確保するためにも、適切な長時間労働の規制を強化しなくてはなりません。

職場の不満（複数回答）

職場での不満の質問では、①賃金が安い52%、②退職金がない43%、③労働時間長い30%、④福利厚生充実ない20%、⑤タクシー強盗15%の順となっています。恒常に低賃金と長時間労働についての不満があり、退職金もなく、安心して働き続けるうえでの課題となっています。賃上げ要求は「3～4万円」21%、「5～9万円」16%と「5～9万円」が3%増え、物価高騰もあり大幅な賃上げを求める声が多くなっています。今春闘では当該地方で多い不満を把握して改善させることが重要です。

政府への要求（複数回答）

政府に対する要求の質問では、①景気対策50%（前年40%）、②最賃引き上げ35%となり、③白タク合法化反対35%、④医療の充実28%、と昨年に比べて景気対策、最

賃引き上げが上位になり、「白タク合法化反対」が3番目となっています。景気対策を求める声は、北海道・東北では70%を超えるなど、苦しい生活を強いられていることが分かります。

運賃改定時の対応について

運賃改定時の対応では、「ノースライド維持」29%、「賃下げされた」・「賃下げ提案」12%で、「わからない」は54%となっています。運賃改定が実施された地方と、審査段階でこれから実施のところもあり、経営側の姿勢をよく観察する必要があります。

また、経営側から賃下げ提案を示唆する発言はあるものの、具体的な賃下げ提案まで至っておらず、職場の仲間と共有されていないことが推測されます。春闘でノースライド維持を職場の闘いでからとることが重要です。

乗務員負担や事故制裁金の実態

タクシー乗務員に限定して乗務員負担について聞きました。「キャッシュレス決済手数料」6%、「配車アプリ手数料」5%、「障がい者割引等」3%、「複数負担」7%と負担がある計21%が答えました。また「わからない」が26%もあり、乗務員自身が負担と認識していないこともあります。また交通事故を起こした際、修理代負担27%、制裁金負担11%、どちらも負担あり4%と計42%が不当な負担をさせられており、制度の撤廃は喫緊の課題です。春闘で労働条件を改善させることが必要です。

日本版・公共ライドシェアで営収低下が懸念(複数回答)

日本版ライドシェアの懸念点については、①「白タクと混合」52%、②「営業収入の低下」50%、③「タクシー運転者の地位低下」43%、以下は「交通事故」28%、「見かけない」24%、「交通渋滞」15%となっており、タクシーが充足されたことで、みかけないとの回答もあり、営業収入の低下は10%低くなっています。

公共ライドシェアについては、①「営業収入の低下」51%、②「白タクと混合」51%、③「タクシー運転者の地位低下」40%、以下は「タクシーのイメージ低下」37%、「運賃ダンピング」26%、「交通渋滞」24%「見かけない」23%となっています。5割の人がタクシーとの垣根がなくなり、営業収入へ影響が出ると懸念しています。

自由回答（抜粋）

- ・人手不足だと感じます。もう少し賃金の引き上げもしてほしい。（静岡）
- ・物価高騰（軒並み、食料高、公共料金等）の現在、基本給の賃上げを切に希望します。（東京）
- ・歩合の割合の引き上げ！ 最賃が上がっているので。（東京）
- ・タクシー業界大手でありながら、交通費も全額負担しないのはおかしい。（東京）
- ・他産業での賃金格差を平等にしてほしい。退職金を出してほしい。（東京）
- ・ナビの充実をお願いします。カーナビの他に自分のスマホナビを利用していますが、これは本当におかしいことと思っています。（東京）
- ・アプリ配車のキャンセル料の要請と、乗務員への分配金。（東京）
- ・乗務についての不満として、休憩場所についての不満を感じています。乗務員の負担なしで違反にならずに駐車できる場所が少ない。（東京）
- ・タクシーが安心して休める休憩場所がほしい。（東京）
- ・運転者に対してのパワハラが多い、カスハラ罰則強化してほしい。（大分・東京）
- ・免許返納割引の乗務員負担は納得できません。（静岡）
- ・タクシー乗務員の生活向上について努力してください。（東京）
- ・若い人が入りやすい環境に
- ・都市型ハイヤーはよくみかけるし、白タクっぽい車もよくみかけるので、そのあたりの取り締まりをお願いします。（東京）
- ・白タク並びに緑タクもどきを排除できるものは排除してタクシーに安定した収入が取れるようにしてほしい。（東京）
- ・ライドシェア解禁阻止！ タクシードライバーの労働条件向上に向けての運動の強化！ 政治の右傾化阻止。軍拡阻止。（東京）
- ・街頭宣伝をがんばってください。（東京）
- ・一か月の拘束時間、隔勤228時間は働きたい昔から見ると少ない。希望者は増やせる制度にしてほしい。（東京）
- ・組合員を守れる上部団体であってほしいと思います。大変なことですが、よろしくお願い申し上げます。（東京）

図1 回収率、平均勤続・経験・年齢

年	回収地方	回収枚数	回 収 率	平均勤続（年）	平均経験（年）	平均年齢（歳）
2023年	14	2,825	46.7%	11.8	14.7	58.1
2024年	13	2,531	49.0%	11.3	14.1	57.8
2025年	15	2,643	53.8%	11.1	13.5	57.5

図2 職種別の勤続・経験・年齢の推移

職種	平均勤続（年）			平均経験（年）			平均年齢（歳）		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ハイタク	11.8	11.3	11.0	14.6	14.0	13.4	58.3	58.0	57.7
技 職	14.2	14.1	16.2	21.3	20.9	22.9	44.3	42.6	43.4
自 教	15.0	14.4	-	16.1	15.3	-	43.0	43.0	-
バ ス	13.2	11.1	9.6	19.5	17.1	17.0	57.5	56.2	53.8

図3-1 年齢構成（全体）

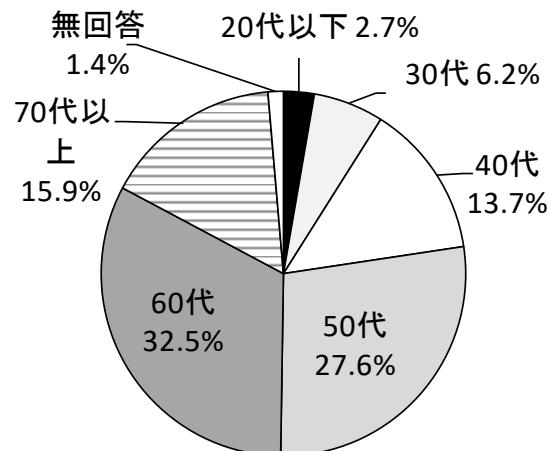


図4 女性の多い職種・地方

職種	地方	実数	%
1 タク	秋 田	1	25.0%
2 タク	福 島	4	21.1%
3 タク	大 分	4	14.3%
3 タク	福 岡	3	14.3%
5 タク	北海道	8	9.6%
総 計		115	4.4%
ハイタク計		112	4.3%
技 職 計		0	0.0%
バ ス 計		3	9.7%

図3-2 タクシー・ハイヤー乗務員の年齢構成の推移

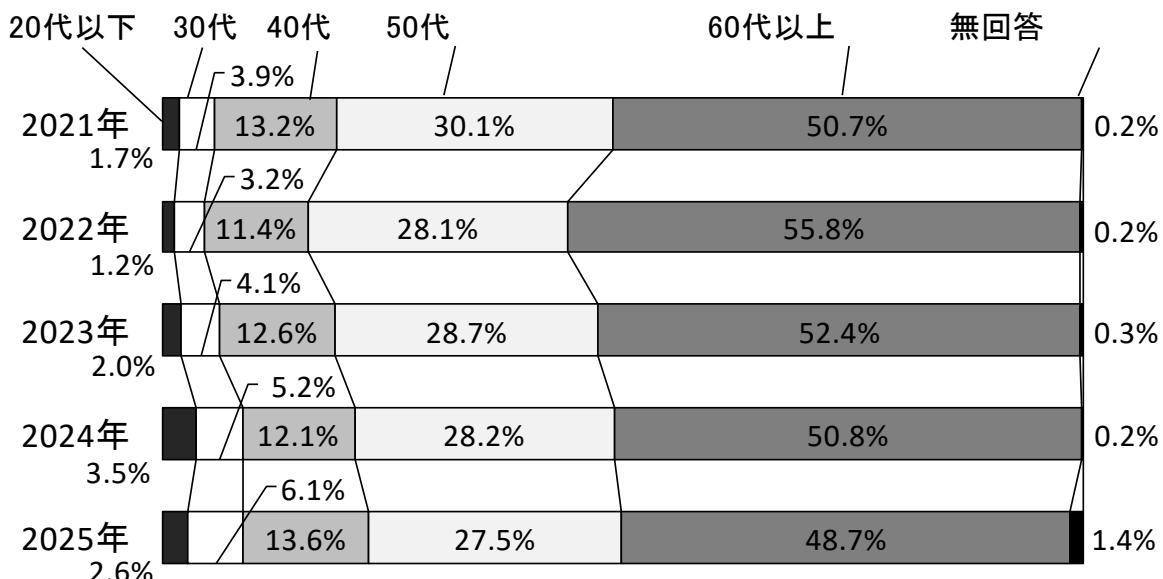


図5 「生活実感」の変化

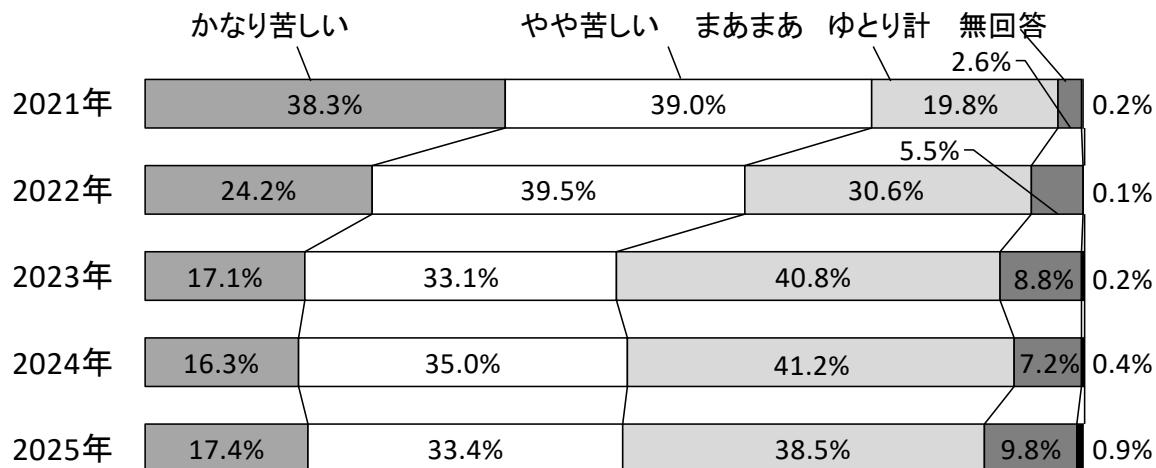


図6 収入（年間）について

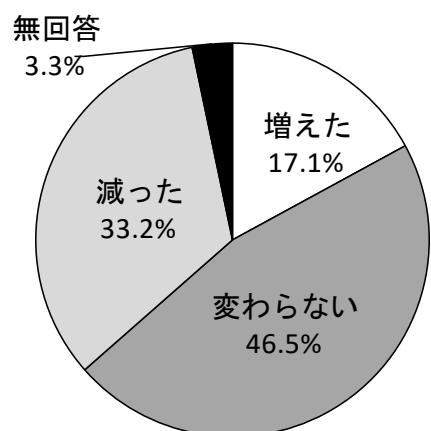


図7 賃金引き上げ要求

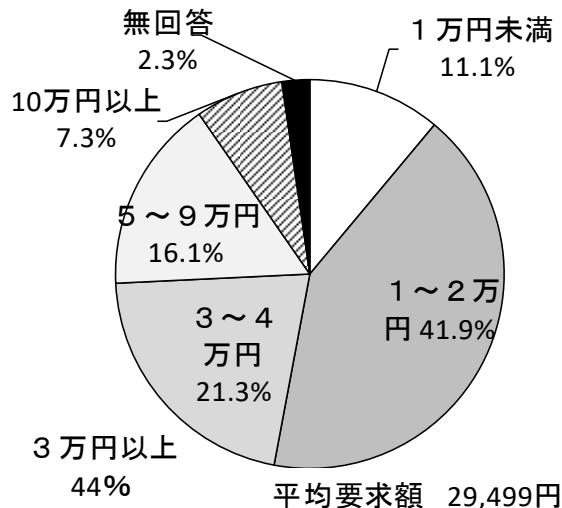


図8－1 仕事で運転中の経験（タクシー乗務員）

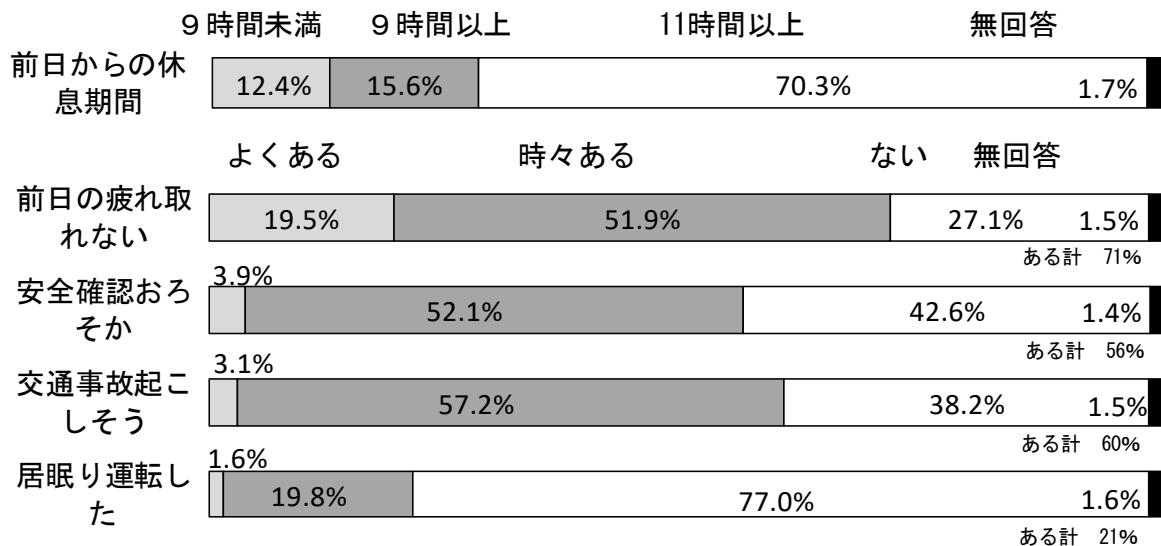


図8-2 仕事で運転中の経験（バス乗務員）

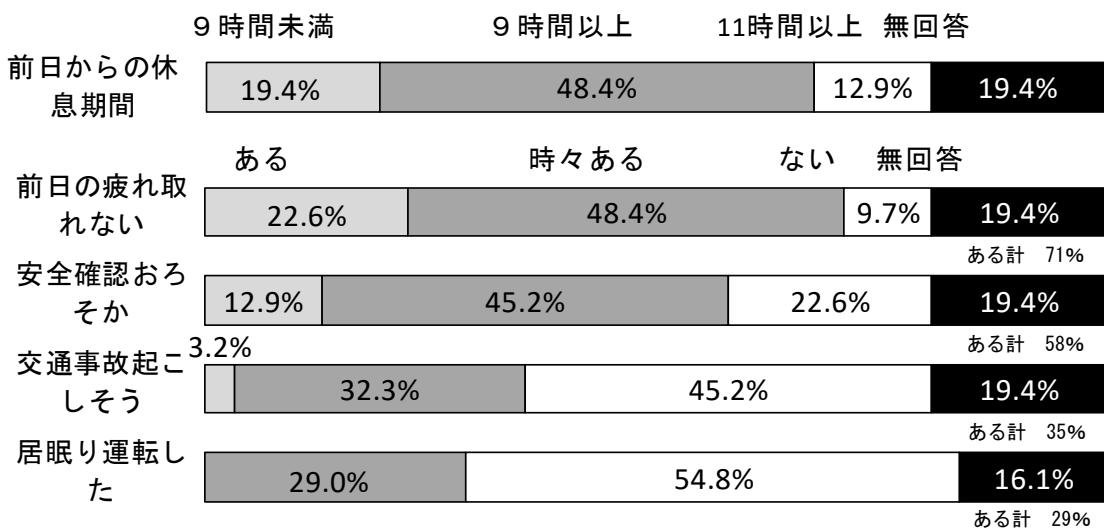


図9 職場での不満（複数回答）

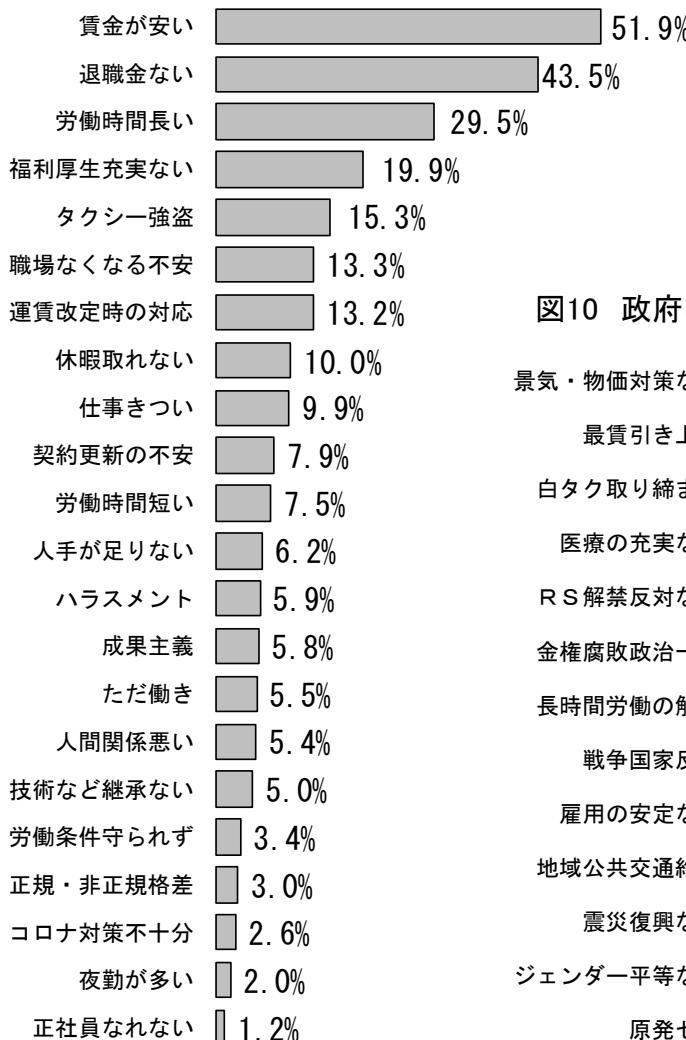


図10 政府に対する要求（複数回答）

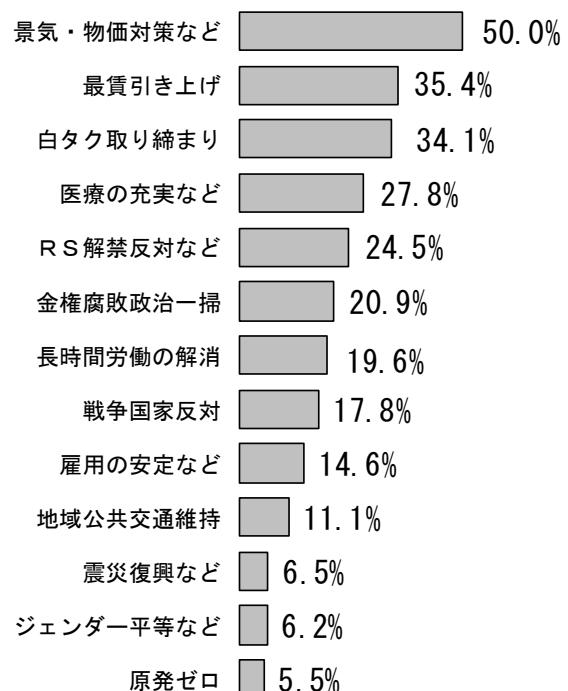


図11 職場で不満に感じること(%, 複数回答)

		賃金が安い	退職金ない	労働時間長い	人手足りない	労働時間短い	福利厚生充実ない	その他
ハイタク計		①52%	②44%	③29%				
技職計		②57%			①64%			③人間関係悪い 43%
バス計		①61%	②45%	①61%	③32%			
ハイタク	北海道	①65%	②36%				③29%	②労働条件守られず 36%
	秋田		②50%		①75%	①75%		③人間関係/ハラスメント/成果主義 25%
	宮城	①74%	②66%	③26%			③26%	
	福島	①58%		②42%	②42%			③人間関係悪い 32%
	埼玉	①69%		②41%		③36%		
	東京タク	②48%	①53%	③28%				
	東京ハイ		③40%	①87%		②56%		
	神奈川	①61%	③32%					②運賃改定時の対応 34%
	静岡	①69%		③31%			③39%	
	愛知	①74%		②51%				③仕事きつい 31%
バス	大阪	①46%	②38%					③契約更新の不安 29%
	福岡	③36%	①56%					②職場なくなる 40%
	長崎	①60%		②40%		②50%		③休暇/仕事きつい 40%
	大分	②39%	③25%		①46%			③休暇取れない 25%
	鹿児島	①57%	②29%					③ハラスメント/成果主義 21%
技職 東京		②57%			①64%			③人間関係悪い 43%
バス	東北	①100%		②50%		②50%		②仕事きつい/正社員 50%
	大阪	②86%		①100%				③休暇/契約更新 29%
	福岡	②52%	①67%	②52%	③43%			

図12 政府に対する要求で重視すべきと考えること(%, 複数回答)

		景気・物価対策	最賃引き上げ	長時間労働の解消	医療の充実など	白タク取り締まり	金権腐敗政治一掃	その他
ハイタク計		①50%	②35%		③28%	②35%		
技職計		①64%	②57%	③36%				
バス計		①71%	②58%	③48%				
ハイタク	北海道	①52%	②47%					③地域公共交通維持 41%
	秋田	①100%	③25%	③25%			②50%	
	宮城	①66%	②43%				③40%	
	福島	①68%	②42%		③37%			
	埼玉	③26%		②35%				①戦争国家反対 41%
	東京タク	①51%		③35%		②42%		
	東京ハイ	①84%			③44%	②48%		
	神奈川	①52%	③36%			②40%		
	静岡	①57%	②45%		③39%			
	愛知	①74%	②61%	③39%				
バス	大阪	①50%	②41%		③36%			
	福岡	①44%			③32%			②震災復興など 36%
	長崎	③30%	①70%				②50%	③戦争国家反対/雇用安定 30%
	大分	②36%	③29%		①39%		①39%	
	鹿児島	①43%	③29%				③29%	②戦争国家反対 36%
技職 東京		①64%	②57%	③36%				
バス	東北	①100%		①100%				②ジェンダー/雇用安定 50%
	大阪	②29%	②29%	①57%				①ジェンダー/RS解禁反対 57%
	福岡	①81%	②71%	③38%				

図13 運賃改定時の対応について（タクシー乗務員のみ）

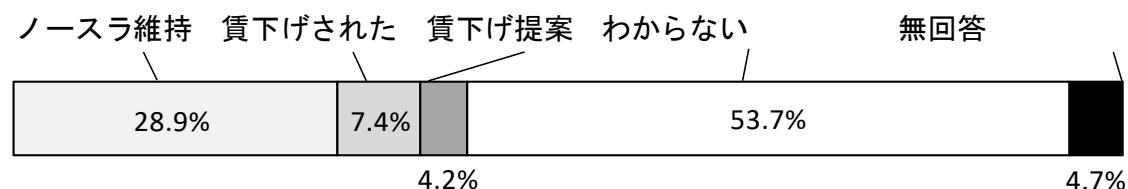


図14 乗務員負担について（タクシー乗務員のみ）

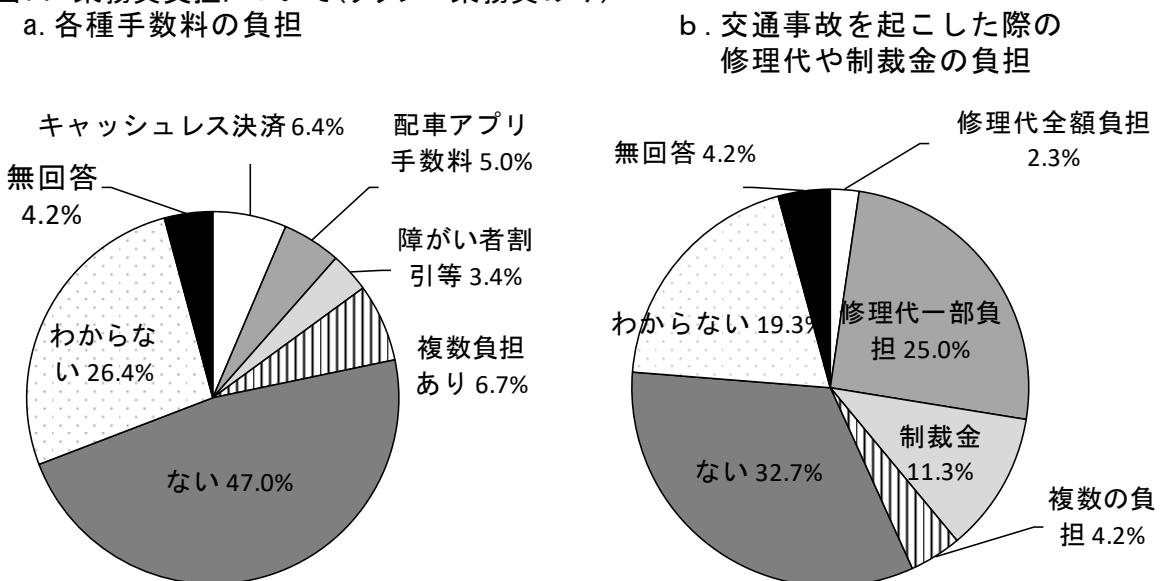


図15 日本版RSの懸念点（複数回答）

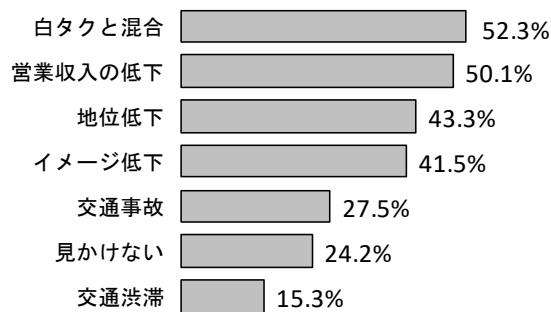


図16 公共RSの懸念点（複数回答）

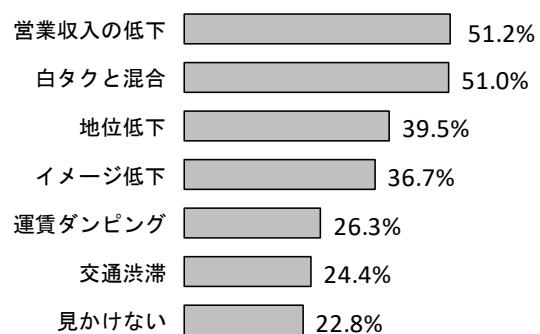


図17 自由回答

内容	実数
● 労働条件改善	32
うち「賃上げ」	(8)
うち「交通費・退職金支給」	(5)
うち「ナビの改善」	(3)
うち「アプリ配車の手数料の分配」	(3)
うち「休憩・駐車スペース拡大」	(3)
うち「パワハラ・カスハラ対策」	(2)
うち「乗務員負担の撤廃」	(2)
他、乗務員の生活向上など	(6)
● 違法タクシーの取り締まり強化	6
● ライドシェア解禁阻止の運動の促進	4
● その他	8
うち「街頭宣伝の拡大」	(1)
うち「労働時間を長くしてほしい」	(1)
うち「アンケート内容の不満」	(1)
うち「組合員を守る上部団体」	(2)
他、激励など	(3)