

2026年3月4日

セメント・生コン関連事業者 各位

近畿生コン関連協議会 (KURS) 関西労供労組協議会 (KLWS) 26年春闘統一要求書

近 畿 生 コ ン 関 連 協 議 会
議 長 寺 岡 正 幸

関 西 労 供 労 組 協 議 会
議 長 松 居 順 一 郎



【加盟団体】

連合・交通労連関西地方総支部生コン産業労働組合
全日本建設交運一般労働組合関西支部
UAゼンセン関西セメント関連労働組合
日本自動車運転士労働組合大阪支部
日本自動車運転士労働組合京都支部
連合・新運転関西職別労供労働組合
自動車運転士労働組合
阪神自動車運転士労働組合
協同友好労働組合
関西ドライバー労働組合
みのりユニオン

2026年度における、近畿生コン関連協議会 (KURS) の組合員の賃金 (年間一時金含む)・雇用・労働条件改善の要求及び関西労供労組協議会 (KLWS) の日々雇用労働者の処遇改善にかかわる統一的な要求として、一般社団法人西日本建設関連オーナー会との集合交渉事項として提出します。但し、協議・交渉され確認された事項はガイドラインであり、これを理由に現行条件は引き下げないこと。

I. 経済要求について

1. 賃金引き上げについて

- ① 2018年以降、正規労働者への賃金引き上げ等々については各社協議ですすめられ各社の事情などを加味した対応となっています。今般、諸物価高騰、需要減少などに伴い生コン価格の引き上げが今年度4月より実施されることが見込まれており「持続可能」な事業運営、従業員の賃金引き上げなどが明確にされています。

○ 正規雇用労働者一人あたり賃金引き上げについては、2万円以上とされること。

- ② 定期昇給制度導入を労使協議して一致点が見出せるよう検討委員会の設置を図られること。

2. 日々雇用労働者の日額賃金引き上げ及び就労条件改善について

(1) 日額賃金の引き上げ

- ① 最低日額賃金総額24,000円とされること。

(2) 時間外割増賃金

時間外割り増し賃金については、切り捨てをせず計算されること。

(3) 誘導員の配置及び安全確保について

- ① 少量出荷であっても安全確保のため誘導員を確保されること。
② 250㎡以上は、2名以上の誘導員を確保されること。
③ 500㎡以上は、3名の誘導員を確保されること。
④ 労働安全衛生規則の改正で、昨年6月から災害防止のための早期発見体制の整備、重篤化防止措置の実施、手順作成、関係作業員への周知が事業者の義務とされています。従って、以下の内容について対応されるよう求めます。
一つは、WBGT(暑さ指数)計測器の設置及び熱中症キットの設置を図られること。
二つは、暑さ指数が28℃以上、または気温が31℃以上の場合、誘導員の交代要員の配置など万全の体制を確立されること。
三つは、クーリングタイムを誘導員に対し午前・午後(15分～30分)に設けるとの確認がされています。前項一・二を基準に対応されること。

- (4) 就労の際の印紙貼付については、労働保険の印紙のみを貼付することは明確な違法行為となることから、社会保険ならびに労働保険の両方を貼付されること。

- (5) 日々雇用労働者の不就労の取り扱いについて、事業所ごとの違いがあることから統一的対応となるよう基準を設けられること。尚、当日キャンセルは100%補償とされること。

3. 正規労働者の一時金要求について

- (1) 年間一時金を150万円(夏季50%・冬季50%)以上とされること。
- (2) 欠格条項については組合活動・私傷病欠勤者には適用されないこと。
 - ・その他の取り扱いについては労使協議とされること。
- (3) 支給日は、夏季は7月15日まで、冬季は12月15日までとされること。
- (4) 支給対象者は過去6ヶ月勤務者とし、長期病欠者についても保障すること。一方的な査定や事故などによる欠格条項は行わないこと。パート、臨時などの労働者についても同様の扱いとされること。

尚、中途入社・中途退職者・定年退職者の支給は日割り計算で支給し、支給金額が確定していない場合は、前期支給額を基礎に支給されること。

4. 福利厚生資金について

- (1) 各社昨年実績以上とされること。

但し、福利厚生資金制度のあり方については各社労使協議し、その内容の充実を図られること。

また、大阪広域協及び西日本建設関連オーナー会等が取り込まれる行事については協議会加盟団体組合員も含めた全ての労働者を対象とされること。
- (2) 日々雇用労働者の福利厚生基金について
 - ①乗務員不足を補うため、乗務員育成等の助成措置として大型免許取得のための助成費用の拠出方法について検討されること。
 - ②労働災害補償(上積み)の充実をはかるため「共済制度」の活用等について助成措置を検討されること。
 - ③その他 健康診断・安全講習会などの充実等々をはかるため経費負担について検討されること。

II. 制度要求について

1. 人員補充について

- (1) 安全運行・安定供給体制の確立にむけ、各社においては「貨物自動車運送事業輸送安全規則」に基づく適切な乗務員の確保及び車両台数に見合う人員を確保されること。
- (2) 日々雇用および有期雇用は臨時的・短期的な業務に限定し、継続的な業務ではたらく労働者は期間の定めのない雇用契約にきりかえ正社員化を推進されること。各社における正規労働者の比率を50%以上まで引き上げられること。

但し、日々雇用労働者の正社員化にあたっては、関係労供事業所との事前協議及び合意を前提とされること。尚、労供組合員との直接対応(引き抜き)は行わないこと。

(3) 新規採用にあたっては、24年春闘において確認されたモデル賃金表及び退職金規定に基づき実施されること。

2. 定年制・雇用継続について

(1) 改正高齢雇用安定法にもとづき、定年制を廃止するか、定年年齢を年金開始年齢または65歳まで引き上げられること。継続雇用制度をとるところでは、法改正をふまえて希望者全員を65歳まで雇用継続を行なうこと。また、定年延長、雇用継続を理由とする賃金・一時金の切り下げを行なわないこと。

(2) 労働契約法旧20条(不合理な差別の禁止)最高裁判決にもとづき、定年延長などを理由とした、年齢による賃金カット、強制出向・配転、退職金の不利益扱いなどは撤回・廃止すること。

(3) 雇用継続の取り扱いについては会社の専権事項とされないこと。高年齢者雇用安定法(70歳までの就業機会確保)に基づき、65歳以降の労働者で、雇用継続を希望する者については身体の状況や就業の適正に問題のない者については就業の機会を与えられること。

3. 年間休日について

年間休日については完全週休二日制度(稼働日240日・休日125日・別紙カレンダー通り)とされること。

Ⅲ. 労使関係確立について

1. 健全な労使関係の確立

(1) 会社は、労基法・労組法及び労使間における合意され協約されている労使協定・慣行を遵守されること。

また、社会保険や労働保険加入義務の履行などを含め諸法令を遵守されること。

(2) 2024年度からの時間外労働時間上限規制にあたって、労働者の減収にならないよう措置を講じる。具体的内容は、各社において協議・決定されること。

2023年4月1日より実施されている「残業月60時間超え」の割増率増加について、法の定めに従い実施する。なお「代替休暇」による場合は、法の定める手続きを経ておこない、その際には労働者の選択によるものとされること。

- (3) 会社は、事業運営の変更や経営危機・困難などに伴う労働者の処遇全般にわたる変更の実施あるいは賃金・労働条件、退職金・企業年金の不利益変更などにあたっては、事前に組合と協議し組合の同意のうえ実施されること。
- (4) 会社は、日常的な経営の民主化と透明性を追求し、一致する要求・課題での組合との協力・共同を積極的に推進されること。
- (5) 大阪広域生コン協組加盟会社は、一部労組・団体等々の業界混乱に繋がる行動や社会的道義に反する蛮行を許さず、大阪広域生コン協組及び(一社)西日本建設関連オーナー会に加盟する各社の経営安定と発展に一翼を担われること。
- (6) 運転手不足が深刻化する中で、新人乗務員の技術向上のために、助手席乗務及び見習い乗務員等々の受け入れをされること。

2. 企業の社会的責任 (CSR) に関する要求

企業が社会的な存在として、持続可能な経営を行うために求められる4つの責任。

企業の社会的責任とは「企業は利益の追及だけでなく環境や人権に向けて配慮した行動を実践し、①法律や社会規範を遵守すること、②企業情報を開示すること、③企業活動の透明性を高めること、④顧客・従業員・株主・地域社会などへの説明責任を果たす」ことの4つを行なって、信頼性を高めていく必要があるという考え方です。

以上の企業の社会的責任について以下の通り求めます。

職安法の遵守について

- (1) 関西労供労組協議会(KLWS)は、近畿圏の圧倒的多数の事業所(輸送を含む)との供給契約に基づき労働者を関係事業所に供給しています。

しかし、違法業者(俗にいうフリー)を使用し職安法44条に違反する事業所が少なからず存在しており、非認可の者から供給される労働者(フリー労働者)を自らの指揮命令の下に労働させた場合、労働者を供給した側だけでなく受け入れた側も罰則の対象となります。具体的には、1年以下の懲役または100万円以下の罰金が科せられます。

法人に対しても両罰規程が適用され、法人も同じ罰金刑となる可能性があります。労働者供給事業の健全化をはかるため業界団体として、職安法45条に基づく供給契約の徹底を図られること。

コンプライアンスの遵守

- (2) 職場におけるハラスメント防止対策については、2022年4月に事業主への義務化がされた防止措置に基づき確認された22年春闘の確認内容を遵守されること。
 - ①優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を越えたものにより③労働者の就業環境が害されるものであり①～③までの要素を全て満たす

ものをいいます。

- (3) 上記事案の判断に際しては、相談窓口をオーナー会及び KURS において事務局を設置する。相談窓口の担当者が相談者の心身の状況や当該言動が行なわれた際の受けとめなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認を行なうこと。
- (4) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知されること。
相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いを定め、労使双方に周知啓発されること。

3. 諸法律の厳守について

- ① 貨物自動車運送事業法、道路運送法その他に関連する諸法律を遵守されること。
- ② 労働条件の最低基準を定めた労働基準法や労働安全衛生法、「改善基準告示」などの諸法規を遵守されること。
※ 改善基準告示＝自動車運転者の労働時間や運転時間の上限を定めた大臣告示。
- ③ 諸法律を守らない業者に対しては取引停止もふくめ厳重な対応をされること。

IV. 政策要求について

1. 生コンクリート協同組合の加盟企業の経営安定と、労働者の生活と雇用を守るため次のことを実施されること

- (1) 生コン需要の減少に伴い、新たな生コンプラントの新增設に反対されること。また、需要と供給バランスの調整機能の確立は、生コン事業協同組合の果たす責務でもあります。「構造改善事業」「集約廃棄斡旋事業」にあたっては、関係事業者及びそこで働く労働者の合意を前提に行なわれること。
- (2) 上記課題推進にあたっては、全国生コン両連合会が掲げる綱領に基づき「相互扶助の精神に基づき」関連事業者及びそこで働く労働者が持続可能な施策を確立されること。
- (3) 生コン価格の引き上げにあたっては、価格引き上げに伴う「利潤」は関連事業者及び従業員の賃金や運賃に等々に充てるなど「手だて・対策」を怠らないよう推進されること。

- (4) 課題推進を図るため、労働者・労働組合相互間及び企業相互間の公正競争の実現が必要不可欠であり、企業横断的な労働協約の締結とともに「労働協約モデル」「モデル賃金」を基準にオーナー会参加の企業に対して拡張適用がはかられるようにされること。
2. バラセメント輸送における業界秩序確立と経営危機打開にむけ、各セメントメーカー及び販売店・バラセメント輸送企業は次のことを実施されること。
- (1) バラセメント輸送事業者間における連携をつよめ、トラック協会が推進する「適正運賃収受運動」(公正取引の確立)に積極的に参加し、バラセメント輸送秩序確立にむけた独自運動を発展させるとともに、労働者への犠牲転嫁によらない経営安定・改善の企業努力を優先されること。
- (2) バラセメント輸送のトータルコスト(適正な労務及びメンテナンスコスト含む原価計算)が運賃価格に適正に反映されるよう、透明性ある指標を示しセメントメーカー各社及び販売店に運賃引き上げを求められること。
- (3) 「輸送安全規則」に基づき、自社の所有する貨物自動車台数に見合った人員の運転者専任をされること。その際、安全かつ安定した輸送確保の観点から、正規雇用としておこなわれること。
- (4) 時間外労働時間上限規制にあたって、労働者の減収にならないよう措置を講じる。具体的内容は、各社において協議・決定されること。
- (5) 2023年4月1日より実施されている「残業月60時間超え」の割増率増加について、法の定めに従い実施する。なお「代替休暇」による場合は、法の定める手続きを経ておこない、その際には労働者の選択によるものとされること。

交渉日程

26年3月	4日	第1回交渉	10時	要求趣旨説明	KURS・KLWS 幹事会代表
	11日	第2回	13時	代表折衝	〃
	18日	第3回	13時	代表折衝	〃
	25日	第4回	13時	代表折衝	〃

以上