

一昨年の出生数は 84 万人と大幅に減少しましたが、昨年の統計は 81 万 1604 人と過去最低を記録しました。しかし、2022 年 6 月までの出生数も最低が続いていることから年間を通した出生数は 80 万人を下回り過去最低を更新するといわれています。

自教業界にとって少子化は大変深刻なもので、18 歳人口は現在から約 30 %減少することから、今後、教習生が集まらない職場の企業閉鎖が増加し、人気のある職場は教習生が集まるといった二極化が進むと考えられます。

東自教・共闘労組職場は少子化においても教習生を確保し、生涯職場の発展、組合員の生活改善を果たさなければなりません。

企業間競争に勝ち残り、生涯職場を発展させていくには、自教経営者が「職場の社会的使命を自覚し、生き残り競争に勝つ」といった決意を表明することが最も重要です。同時に、労使による意見交換と合意を図ることも重要です。

組合としては取り巻く情勢を認識し、仲間の諸要求を前進させるために「言語・態度・服装：教習内容」の向上に努め、教習生確保と社会的な信頼を獲得することが必要です。(労働モラル)

自教経営者に職場の発展を決意させることが最も重要な取り組みですが、組合として生涯職場の発展を意思統一し、具体的な取り組みを実践していくことが必要です。

令和 3 年末現在における全国の教習所は 1,300 カ所、指定自動車教習所を卒業した者は 172 万 3,923 人で、前年に比べ 12 万 1,717 人 (7.6 %) 増加しました。卒業者が増加に転じた理由は、コロナ禍において大型二輪免許・普通二輪免許取得者が、前年に比べ 14.9 %増加したものが影響していると考えられますが、今後は減少に転じると予測されます。

(2) 選ばれる教習所を目指す

- ①認 知＝知ってもらう
- ②親しみ＝安心感 (怖くない)、開放的 (入りやすい、明るい)
- ③信 頼＝必ず卒業させる、教習生の人格を決して否定しない。
- ④不満点の調査＝予約、送迎、時間など
- ⑤強みの再認識＝立地、アクセス、アンケート、設備、信頼される職員
- ⑥改 善＝不満点を解消し、強みを再強化、労働モラルの強化

労働力が不足すると業績の悪化や閉鎖など悪影響が出てきます。多くの入所生がいたとしても、教習を行う教習指導員や検定員が不足すれば期限内に卒業させることが難しくなります。在校生の教習がすすめなくなれば、経営者は残業協力、有給休暇の自粛、公休出勤が慢性化し教習指導員1人にかかる負担が増し、長時間労働など労働環境の悪化により体調悪化や退職が相次いでしまう可能性もあります。

厚生労働省の労働力調査によれば、これまで増え続けていた労働力人口は2020年に減少に転じたとしています。

少子化のもと日本政府はIT人材の教育を国が認定する制度を導入することから、自教業界で優秀な人材を確保することが一段と厳しくなることが予測されます。

東自教は、人手不足、組合員の生活改善を考慮し、65歳定年を基軸とし、70歳までの継続雇用制度の導入を要求設定していくこととします。なお、60歳以降の働き方は個人の体力等様々であることから、柔軟に要求していくことも求められています。

65歳定年が実現するまで継続雇用制度を適用する職場に対しては、同一労働・同一賃金を追求し、組合員の利益確保を目指すこととします。

6、制度・政策要求

労働組合は「組合員の団結によって、組合員の労働条件の維持・改善、その他経済的地位の向上を図る」「組合員が安心して働ける」ことを最大の使命としています。

そのことから、春闘・秋闘、一時金の団体交渉のほか、諸課題については随時団体交渉で対等な立場にたって問題解決を目指すこととします。

一方、経営者からの組合・個人攻撃など不当な攻撃には、東自教の総力をあげて断

固闘い抜くこととします。

4、組織強化・拡大