

全日本運輸産業労働組合連合会 (運輸労連)

中央執行委員長 成田 幸隆



1. 運輸労連の春季生活闘争の取り組み

連合は、今年で4年目となる「未来づくり春闘」を掲げ、四半世紀におよぶ慢性デフレに終止符を打ち、賃上げを安定した巡航軌道に乗せるとしている。

社会の状況が大きく変わる中、運輸労連は一昨年2023春闘で単純平均4,093円、加重平均7,390円の賃上げを達成。昨年2024春闘では、単純平均5,833円、加重平均8,291円の賃上げとなり、30年ぶりの高水準となった。

しかし、連合の2024春闘における要求目標は「1万5,000円」だったため、産業間の格差は広がっているのが実態である。その意味でも、今2025春闘は、賃上げの流れを継続・定着させる取り組みが重要で、統一要求基準を「1万5,500円中心」とした。これは、所定内労働時間賃金に定期昇給(相当)分の1.5%と、賃金改善分(格差是正分・物価上昇分を含む)としての4.5%を加えた6.0%を乗じた額である。

要求基準(水準)については、1月の中央委員会の中で、「もっと高く」との意見もあったが、要求額と妥結額の乖離を指摘する声や、地域によってはついていけないとの意見もあり、議論を積み重ねて、産別全体として、しっかりと闘っている額とした。

3月13日に全国組合のヤマ場を迎えるが、執筆時(3月10日)現在では、満額回答や要求を上回る回答を得ているところもある。すべての加盟組合が要求を掲げて全力で取り組み、社会の大きな変化を生み出し、社会規範(ノルム)を変えていきたい。

2. 賃金格差を是正するために

私たちトラック運輸産業は、全産業平均より労働時間は2割長く、賃金は1.5割低いと言われてきた。その背景には、1990年以降の規制緩和(物流二法の施行)がある。これを契機に事業者数は

1.5倍に増え、現在は約6万3,000者となっている。一方で、貨物量はピーク時から約4分の3に減少している。貨物が減って事業者が増えれば、当然、過当競争となる。経済的規制緩和と両輪ですめるべきであった社会的規制が十分に機能しなかったため、過当競争による不適正事業者によるダンピングや違法行為が横行し、業界が疲弊したといっても過言ではない。

社会全体で見れば、物価が上がらないことから賃上げも進まず、「安くて当たり前」が膠着した社会であった。その中で、物流費(運賃)は削減の標的とされ、過当競争の負のスパイラルが30年間続いてきたのがトラックの実態だ。荷主の理解を得ながら業界の秩序を正していくことができれば、賃金格差を改善することはできない。

3. 「2024年問題」はスタートしたばかり

こうした状況の中、昨年はいわゆる「物流の2024年問題」がスタートした。

私たちの業界は、長時間労働に起因する健康問題として、脳・心臓疾患や過労死、腰痛、そして長時間労働による疲労からくる事故やケガ等が発生している実態を多く指摘される。これらの対策もあり、2024年4月より、時間外上限時間は5年の猶予期間を終えて960時間、トラック運転者の年間総拘束時間は改善基準告示の改正により、これまでの3,516時間が、原則3,300時間、例外でも3,400時間に縮減された。

野村総研が発表した分析結果によれば、「2024年問題の影響」で、2026年には全国の荷物総量のうち約28%、2030年には約35%が運べなくなり、何もしなければ物が運べなくなると推計された。「運べなくなること」を問題として捉えられているが、改善すべきは、国民生活や社会経済を支えているトラックドライバーの「働き方」である。それを踏まえ、私たちを取り巻く各種規制は進展し、物流関連二法(新物効法と改正事業法)。

2024年4月成立・同5月公布）も順次施行される予定である。

一連の施策では、労働組合も事業者団体も行政も同じベクトルである。それぞれアプローチは異なっても、めざすところ（ドライバーの労働環境の改善）は一緒に、少しずつ前進しているが、まだ序章である。とりわけ「2024年問題」に関しては、社会（一般消費者）にも影響を与える課題で「終わったこと」と認識されてしまわないか懸念している。「2024年問題」は物流業界だけでなく、社会全体の問題として捉えてもらわなければ解決はできない。

トラックの現状を変える一環として、運輸労連は「事業許可更新制」の導入を求めてきた。昨年12月には、全日本トラック協会が法律の改正・成立に向けた取り組みを表明している。業界を変えていくためには、真面目にルールを守っている事業者が報われ、その働きの価値が正当に評価されることが不可欠である。トラックも社会インフラとして人々の生活と命を預かっているということを、社会にアピールしていきたいと考えている。

4. 変わりつつある社会の慣行

賃上げの原資となる価格転嫁で、トラック運送業は全30業種中29位、価格転嫁率（受注企業の業種別集計）は34.4%に甘んじている。（中小企業庁による第7回「価格交渉促進月間フォローアップ調査」）。これも規制緩和の影響が色濃く反映されているのではないかと考える。過当競争の歴史の中で、事業者と荷主の上下関係が構築されてしまったからである。

運賃改定の具体策として導入された標準的運賃は、各社の交渉力などによるところが大きく、企業規模によって進捗に濃淡がある。ようやく交渉のスタートラインには来ているものの、今後もさらなる取り組みが必要。もう少し踏み込んだ話をする、例えば飛行機、鉄道、バスにしても、一般消費者に対しては「いくら」と明確に料金が提示される。しかし、私たちは宅配便を除いて、企業間の取引（BtoB）は一般消費者には見えづらいこともあり、現状のトラック運賃や荷待ち、その他附随作業の働き方の改善のネックになっている。

ただし、数年前に比べると社会も変わってきており、物流事業者任せではなく、荷主も自分たちの問題として考えているところが着実に増えてきた。大手のスーパーなどでは、パレット化や積載率の向上で荷待ち時間を減らす取り組みが進んでいる。こうした運び方改革（物流の効率化）と働

き方改革（労働条件の改善）を同時並行でやっていくことが私たちの最大のテーマだと考える。

5. 持続可能な産業へ向けて

私たちが目標に掲げる、魅力ある持続可能な産業の実現のためには、若者や女性の活躍も欠かせない。しかし、現状ではドライバーのみならず事務職でも高い有効求人倍率が続いており、人手不足が顕著である。

人に選ばれるためには、労働条件の向上と同時に、手荷役をなくすなどの省力化で運転業務が主体となれば、誰もが働きやすい労働環境になるはずだ。そして、女性のドライバーを増やすためには、労働環境の整備はもちろん、勤務体系や制度の整備、企画の段階から意思決定まで、当事者に参画してもらうことも大切だ。

昨今、AI（人工知能）の進歩が著しい。自動運転に関しては事故のリスクなどクリアすべき課題が多いものの、私たちの職場でも倉庫の自動化などが普及している。また、ドローンを活用した物流の検討も進んでいる。このようにIT分野に特化した若者を採用する余地は多分にあるのではない。これまでの業界にはなかった発想で人財を集め、その人たちに企画してもらうことで新たな仕事ややりがい生まれることもあるはずだ。

そもそも、「物流自体に価値がある」ということは強調しておきたい。ビジネスでは、「付加価値の最大化」などが目標として掲げられる。組合も、時短に伴う効率化などは意識しなければならない。しかし、労働そのものにすでに価値があることに盲目になり、私たち自身が、自分たちの仕事を低く見積もりすぎてはいないだろうか。

価値の認識と同時に、トラックの魅力を発信することが重要だ。千葉テレビ放送が制作している「トラック人生1本道」というシリーズでは、毎回ドライバーに密着している。女性も男性も登場し、「中学のときから決めていました」「最高の仕事です！」など、明るく前向きに語られていることに、業界当事者として深い感慨を覚えた。トラックの厳しい現場実態を周知するのも重要だが、未来志向な話題も欠かせない。テレビより、YouTubeなどSNSの影響力が大きくなってきている現在、仲間を増やす取り組みとしてそれらを活用することも重要だ。当該番組のような良いコンテンツを紹介し、共有することも立派なアピールの一つである。

いずれにしても、社会インフラとしての物流の価値を理解いただけるよう労働組合としても積極的に発信していきたい。