

## 20231207 第 54 回運輸セミナー

運輸労連は 7 日、『第 54 回運輸セミナー』を WEB にて開催し、253 名が出席、神奈川県連から 7 名が出席しました。

今回のセミナーは、2024 年問題と 2024 年連合春闘方針について講演を受けました。

成田中央執行委員長は、政治課題や 2024 年問題や春闘方針(案)について説明がされ、世論においても、物流 2024 年問題が注目され、運輸労連の方針案が示されるようになった。2024 春闘をしっかりと闘い『若者から選ばれる産業』となるよう取り組む。と力強く訴えました。



第 1 講演は、若林理事長(全日本トラック協会)より『物流の 2024 年問題について』講演がされました。

### 1. 業界の現状とドライバーの働き方改革

○貨物自動車運送事業法に一部を改正し『標準的な運賃』と『荷主対策の深度化』の制度を創設した。荷主対策の深度化により、働きかけが 251 件、要請が 10 件。標準的な運賃要請については、交渉していないが 31%。交渉しているが引き上げに至っていないが 34%と 75%運賃引き上げに至っていない状況。

若林氏は、「このままの状況ではいけない、まずは、各企業が荷主に対して標準的な運賃の要請をしなければ始まらない」「大企業になると不適切な形で世に名前が出ることを嫌がるので、しっかり要請してほしい」と述べていました。

### 2. 物流の 2024 年問題

○このまま何も対策をしないと……NX 総研では、改正改善基準告示に基づく拘束時間 3516 時間を原則 3300 時間に対応した場合の試算では、2024 年には 14.2%不足。2030 年には 34.1%不足する。また、野村総研では、時間外労働の上限規制年 960 時間時間に対応した場合の試算では、2025 年に約 28%不足。2030 年に約 35%不足する。との見通し。

○商慣行の見直しは、荷待ち、荷役時間の削減。多重下請け構造の是正。適正運賃收受・価格転嫁円滑等の取り組み。などの規制的措置があげられた。その他、高速道路料金の引き下げや割引、SA・PAにおける駐車マスの拡充や休憩施設の拡充を含む、物流の効率化や荷主・消費者の行動変容について説明されました。



若林氏は、「トラック G メンを設置したことで、荷主等への監視体制が強化され荷主対策の実効性を確実なものとしている。現在 162 名の体制で、トラック事業者へのプッシュ型の情報収集を開始し情報収集力を強化、トラック法に基づく「働きかけ」「要請」「勧告・公表」制度の執行力を強化している」「標準貨物自動車運送約款の見直しの論点として、適正な運賃の収受や、荷待ち・荷役作業等の運送以外のサービスの内容の明確化が必要。契約の書面化・電子化を図り契約をきちんと残しておくことが必要」と述べている。

### 3. 物流の 2024 年問題の解消に向けて

○荷主がトラック事業者と連携して取り組むべきこと

- ①荷待ち時間の減少(予約システムの導入、出荷・受け入れ体制の見直し)
- ②荷役作業、付帯作業の削減等労働環境な改善(パレット化、情報共有化による検品レス)
- ③リードタイムの延長(長距離輸送は中 1 日を空け、満載での効率的な輸送)
- ④輸送の効率化(モーダルシフトの活用、中継輸送の導入、積み下ろし場所の集約等)

○トラック事業者が荷主に交渉し実現すべきこと

- ①標準的な運賃の適用(働き方改革に取り組み、事業継続可能な運賃を収受)
- ②運送以外に発生する料金の収受(燃料サーチャージや付帯作業料金、高速道路利用)
- ③ドライバーの処遇改善(全産業平均並みの単価による賃金の支給)

若林氏は、「まずは各事業者に運賃・料金の引き上げ要請に動いてもらうことが重要。引き上げられても、実運送の企業に働く方にも届かなければ何にもならない。」と述べていました。

第 2 講演は、仁平総合局長(連合:総合政策推進局)より『連合 2024 春季生活闘争方針』について講演がされました。

#### 1. 2024 春闘 情勢ポイント

○我が国の賃金は 20 年以上にわたり停滞、平均年間賃金が 1997 年水準で 20%以上増加していないのは、日本とイタリアだけ。

○コロナ禍でも労働市場における募集賃金は上昇、71 職種中 51 の職種は 3 年連続で上昇。

○2014 年から、賃上げの流れを作り継続してきた。2023 年は 30 年ぶりの賃上げ水準が実現し、新たなステージに移行する兆しがある。

#### 2. 2024 春季生活闘争方針(案)

○2024 春闘の意義と基本スタンスについて、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場である。社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現することにある。傷んだ労働条件の回復と賃上げの実現が必要。

○格差是正と分配構想の転換が必要。国民全体の所得が下方にシフトする中で格差の拡大や貧困層の



増加が進んできた。中間層の復活と働く貧困層の解消を目指す、規模間・雇用形態間・男女間の格差是正の前進をはかる。

○労働組合の存在意義を示し集团的労使関係を社会に広げ、社会的課題を解決するには、企業労使間の交渉のみならず、国・地域・産業レベルでの政労使の対話が不可欠。あらゆる機会を通じて相互理解を深める

### 3. 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配分、働き方も含めた『取引の適正化』に取り組む。政府が年末にいかけて策定中の『労務費の転嫁のあり方』についての指針が実行性のある有効な内容となるよう取り組む。

○賃金水準闘争の取り組みについては、自らの賃金実態を把握し、社会的な賃金指数や生計費（連合リビングウェイズ）の指標と比較し是正をはかる。加盟組合における個人別賃金データの収集・分析・課題解決をはかる。同時に地域における産業別賃金相場の形成を視野に地方連合会と連携する。

### 4. 取り組み内容

○90年代以降、実質賃金が上がっていない一方、主要国は年1~2%ずつ上昇し、その結果、賃金水準の相対的地位が低下、さらに拡大している。賃上げを継続的に行い、賃金水準の回復をはかる。

○将来にわたり人財を確保・定着させ継続的な『人への投資』は必要。2023春闘の結果、名目の所定内賃金は2%程度上昇したものの物価を加味した実質はマイナスに推移しているため、暮らしは厳しさを増している。可処分所得を増やすこと。

○規模間格差は拡大している可能性がある。労働側への分配を厚くし、企業規模間・雇用形態間・男女間の格差を是正する。

### 5. 賃金要求指数パッケージ

○経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みを促す観点から、前年を上回る賃上げをめざす。賃金引き上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃金引き上げをめざす。

○雇用形態格差是正については、賃金水準を「勤続17年相当で、時給1,795円・月額296,000円以上」となる制度設計をめざす。

○規模間格差是正の目標水準、35歳296,000円、30歳266,000円。最低到達水準、35歳274,500円、30歳252,000円。企業内最低賃金は、企業内全ての労働者を対象に時給1,200円以上の協定を締結する。

仁平氏は、運輸産業は長時間労働の是正が必要とし、「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことができる社会をめざすこと、社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総労働時間1,800時間」の実現に向けた労働時間短縮の取り組みにより、安全で健康に働くことができる職場への転換もこれからの課題と述べてました。



2024 春闘準備として、やらなければいけない事！がはっきりしたような気がします。大変勉強になりました。連合リビングウェイジについても活用しないともったいないデータです。各組合への情報として発信していきたいと感じました。

