

【運輸】

賃上げは前年実績下回るも一時金は増額傾向に

——規模間格差是正が課題

運輸労連

人々の暮らしや産業に必要なあらゆるものを運ぶトラック輸送。コロナ禍にあっても物流を止めないため、日々感染リスクのなかで業務に取り組んでいる。業況は通販需要の拡大や宅配の輸送量が増加する一方、一般貨物等の輸送はコロナ禍での経済停滞の長期化と相まって回復にはまだ時間がかかりそうな気配だ。こうした状況を背景に、トラック運輸などで働く人を組織する運輸労連（難波淳介委員長、約16万1,000人）は21春闘で、定期昇給分の確保と格差是正分を含めた賃金改善を求めるとともに、賃上げ要求額に初めて幅を持たせるなどの柔軟な対応を進める等、働きの価値に見合った待遇を求めて交渉を展開した。結果、87%の単組が要求を行い、賃上げは前年割れしているものの中小の獲得額が大手のマイナス幅より小さく、一時金も規模が小さいところの増加幅が大きくなるなど、格差是正に向けた取り組みを進めている。21春闘の特徴と課題について、文山博信・書記次長に話を聞いた。

事業内容や取り扱い品目を考慮し初めて賃上げ要求幅を設定

運輸労連は今年1月、会場参加者を絞ったうえでWebを併用して中央委員会を開き、「2021春季生活闘争方針」を決定した。平均要求方式での統一要求基準は、「所定内労働時間賃金に、定期昇給（相当分）1.5%と賃金改善分（格差是正分含む）3.0%を加えた4.5%を乗じたものとし、賃上げ要求額は1万800円中心」。例年通り、交通労連トラック部会と同率・同額で統一した。1万800円は、今年度の両組織の共同ベースである24万1,832円（所定内労働時間賃金の単純平均）に4.5%を乗じて算出している。また、運輸労連は、「新型コロナの影響により、事業内容や取り扱い品目などによる状況が区々ある」ことを考慮し、上下30%の範囲内（額にして7,560円～1万4,040円）での要求を容認した。この経緯について文山書記次長

は、以下のように説明する。

1万800円の統一要求に上下30%の幅を

「要求に幅を設けたのは初の試みで、今春闘に限り採り入れることにした。交通労連との間

で統一要求額を固めたのは昨年秋頃だが、その時、『コロナ禍で大変厳しいなかにあったとしても、組合員の労働諸条件を上げていかないと、人手不足は加速する一方。これまでの賃上げの流れを変えてはいけない』といった共通の認識があった。要求水準は、両組織の賃金ベースの平均に定昇分+格差是正を含む賃金改善分で賃上げ率を設定しており、これまでの流れに加え、他産業と比較して低位な労働条件による人手不足という状況が解消されていない以上、産別として、コロナ以前より掲げてきた要求基準という主張を継続し、求め続けていかなければ現状を認めることになる。今次闘争では、コロナの影響を受けて平均賃金が減少傾向にあるので、賃上げ率の変更はないものの、20春闘の『1万1,000円中心』から21春闘は『1万800円中心』になった。巣ごもり消費として生産関連貨物にかかわるスーパー、ホームセンターなどの流通関係は好調、加工食品等もニーズが高まって荷動きが大きくなったが、その反面、緊急事態宣言下で休業要請や減産などの影響もあり、取り扱う荷物によって厳しい経営環境にある企業も多い状況もあった。こうしたことを勘案し、2021春闘に限り要求額に30%の上下幅を設けることとした」

こうした工夫に加え、中央委員会では難波委員長があいさつで、「個別労使では、これまで築いてきた相互信頼のなか要求額を決定し、将来を見据えた交渉が始まる。交渉の結果は、真摯な交渉によって導き出さ



（運輸労連提供）

れたものとして尊重されるべき」ことを訴えたという。

『「コロナ禍で厳しいから申し入れができない」単組が出てくることを危惧して、まずは全ての組合が要求書を提出し取り組みを進めてほしいとの思いでスタートした。実際、要求を見送る組合もみられたが、それでも約450の加盟組合中390組合が要求した』

## 中間集計の解決状況

運輸労連がまとめた5月26日現在の解決状況（中間集計）をみると、先行組合の回答では、全日通とヤマト運輸は賃金、一時金ともに堅調。他の組合も賃金は前年を若干下回る傾向が見られたものの、一時金では前年を上回る回答が多数見られた。

具体的には、全日通は賃上げが前年と同額の3,470円、年間一時金が0.3カ月増の3.5カ月。ヤマト運輸は賃上げが前年比264円増の4,853円、夏季一時金が同7万5,000円増の60万円。そのほか、名鉄運輸は賃上げが1,460円（前年889円+ $\alpha$ ）、夏季一時金は同額の36万円。日通トランスポートは賃金が224円減の3,223円だが、夏季一時金は1万円増の26万円。エスラインギフトも賃金は823円減の2,534円だが、夏季一時金は4万円増の39万円だった。そのほか、賃上げ要求を7,736円に抑えた日立物流も、賃上げは前年より491円マイナスの6,924円だったが、一時金は年間で5万9,314円増の191万4,124円などとなっている。

## 賃上げ額は単純平均で1,973円に

そして、全体では賃上げを要求した390組合中、5月26日までに解決したのは339組合で、賃上げ額の単純平均は前年同期比223円減の1,973円。夏季一時金は要求した322組合中185組合が解決し、単純平均は同4万3,038円増の29万2,728円となっている。

これを規模別にみると、賃上げ額の単純平均は、1,000人以上3,377円（前年比351円減）、300～999人2,028円（696円減）、100～299人2,131円（601円減）、30～99人1,995円（47円減）、1～29人1,808円（290円減）。夏季一時金（単純平均）は、1,000人以上46万9,510円（前年比1万5,595円増）、300～999人40万7,900円（1万5,599円増）、100～299人30万4,262円（1万9,739円増）、30～99人25万9,503円（2万4,434円増）、1～29人28万7,966円（5万6,337円増）と、おおむね規模が小さくなると、賃上

げのマイナスが少なく、一時金の増額分が大きい傾向にある。

「要求額は先行組合（13組合）のほとんどが1万800円で、少し下げているところも2組合あった。先行組合以外では、1万800円より高い要求を組んだところもみられた。都内の組合が集まる東京都連では、平均賃金も最低賃金も高いこともあり、本部要求基準より上積みの要求額を設定して取り組んでいる。解決については、先行組合の多くがヤマ場に設定した3月18日に収束。その後、規模が小さくなるほど決算後に解決する傾向が強く、4月以降も交渉が続いている。可能な限り4月内決着を目指してきたが、5月26日時点で解決状況は87%。額は、主要組合も合わせて現時点の単純平均は1,973円となっている。18春闘で久しぶりに2,000円台に回復して以降、20春闘まで2,000円台を堅持してきた。経営側も労働条件を上げていかないと『人財』が流出してしまうことから、最近の2,000円台の解決額となっていたが、今春闘では、取扱物量が全体の約3割減の状況もあり厳しい状況となっている」

## 固定収入の確保につながる賃金にこだわりを

こうしたなかでの解決状況をみると、先行組合の結果が後続組合の交渉に影響するような動きはみられなくなってきた。言い換えれば大手準拠からの脱却が進みつつあるようだ。

「解決状況は都度、本部から加盟組合に発信しているので、自社と同じ荷物を扱う業種・業態の進捗状況をみて交渉に臨む傾向はあるが、連合が唱える大手準拠からの脱却そのものについての判断は差し控えたい。しかし、今春闘では中小組合の奮闘もある。従来は大手の先行組合が高い水準で解決した後に、中小組合が解決した結果、最終集計では水準が下がる傾向にあったが、今回の規模別の賃上げ状況をみると、規模が小さいところほどマイナス幅も小さく、数字もそれほど下がっていない」

また、賃金が前年比でマイナスになっている一方で、一時金の増額が目立つが、「特段、一時金に絞って要求・交渉しているわけではない」という。

「中央委員会では、仕事量が減り残業もできずに手取り収入が下がる状況のなかで、一時金に期待する声

もあった。そこは、『月例賃金を求めていけば、結果的に仕事量や残業が減少しても固定収入の確保につながるのだから、月例賃金にこだわろう』と訴えた。しかし、一時金の回答状況を見ると、コロナ禍による経済の停滞によって厳しい経営の影響があり、時間外労働や退職金の算定等にかかわる賃金を上げていくのは難しいなか、半期の業績を精査して一時金の解決額を提示している様子が見えてくる」

## 格差改善に欠かせない標準的な運賃告示制度の周知と浸透

一方、文山書記次長は、「21春闘では、2020年4月24日に貨物自動車運送事業法の一部を改正して告示された『標準的な運賃の告示制度』の導入により、適正な運賃・料金を収受し、働きの価値に見合った賃金水準を求めていけることを期待していた」と打ち明ける。

トラック業界では1990年以降の参入規制などの緩和で競争が激化。運賃ダンピングなどが行われるなかで労働時間も延び、ドライバーの労働条件の悪化を招いてきた経緯がある。春闘方針には「年間総労働時間が依然として2,500時間台で推移している」ことを記載し、全ての組合が職場実態に基づいた総労働時間短縮の取り組みを進める考えを打ち出している。また、賃金面についても、18春闘から2,000円台の平均妥結額を確保していることと、連合の最終集計がおおむね4,000～5,000円で推移していることを併記するなどして、「他産業に比べ低位に置かれている現状の改善につなげる」姿勢を強調。「だからこそ、労働諸条件を上げていこう。誰もがうらやむ職業であれば現状のような人手不足にはならないはず。トラック運転手は『2割多く働いて2割少ない賃金』といまだにいわれ

る。格差是正も含めて労働条件を改善していくことが必要だ」と訴えている。

告示制度は、こうした状況を打破するため、国土交通省が地域や車種、距離別に適正価格の目安を示す「標準的な運賃」を設定したもの。同省によると、この制度は、「一般にトラック事業者の荷主に対する交渉力が弱いことや、2024年度から年間960時間の時間外労働の限度時間が設定されることなどを踏まえ、運転者の労働条件を改善し、トラック運送業がその機能を持続的に維持していくに当たっては、法令を順守して持続的に事業を行っていくための参考となる運賃を示すことが効果的であるとの趣旨により設けられた」もので、安定的な物流の維持・人材不足が深刻化するドライバーの労働条件の改善が期待されていた。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響による取扱物量の大幅な減少や景気の先行き不透明感があり、標準的な運賃の荷主との交渉等がなかなか進まない現実がある。

「運輸労連としても、この告示が浸透することで適正運賃・料金が収受できると期待をしてきたが、コロナ禍により導入が進まない現状がある。このような状況下、国土交通省と事業者団体が連携して、事業者に対し解説書の配布やセミナー等で普及促進に取り組んでいるが、コロナ禍における経済低迷の影響により、荷主との運賃交渉には厳しい状況がある。この制度は2023年度末までの時限措置であることから、改善が進まない場合には期限の延長、さらには恒久化も視野に入れ運動方針に取り入れているところ。賃金労働条件引き上げの原資となる運賃が適正なものに近づいていかなければ、『人財』も思うように確保できないまま企業がやせ細ってしまう」

## 時間外労働規制の一般則適用と総拘束時間の短縮も

さらに、24年4月からは時間外労働の上限規制が適用になる。自動車運送業は2019年に施行された「時間外労働の上限規制」の適用が猶予されている。しかし、3年後にはこの適用猶予がなくなり、上限は年間960時間になる。

こうしたなか、運輸労連では、「自動車運転の業務を除いた職種は、(時間外労働の上限を原則として年360時間・月45時間の水準までとするなどの)一般



トラック運輸産業の政策課題も重点テーマ (同)。

則の上限の適用対象となっている」などと指摘。「特定の業務に従事する労働者に業務が集中し長時間労働となる事態を避けなければならない」として、一般則の周知や人員の補充、交替勤務の導入、休日日数の増加等、それぞれの職場実態に応じた取り組みを展開することを求めている。

加えて、「改善基準告示の総拘束時間の見直し」も、22年4月から告示改正の本格的な議論が始まり、前述の時間外労働の上限規制の適用と同じ24年4月の改正告示の施行に向けて取り組まれようとしている。こうしたことから、「長時間労働の取り組みのなかで総拘束時間の一定の短縮は図れているが、これは仕事量の減少とともに拘束時間も減っているのか、労使での労働条件向上の取り組みの効果が出ているのかは集約しきれっていない」状況を踏まえうえて、「自動車運転者の総拘束時間が長いことには変わりなく、改善基準告示の見直しもスタートしているなか、年間の最大拘束時間3,300時間以内の実現を目指して取り組みを進めていく」姿勢を示している。

### オンライン活用で見えてきた課題も

これまでみてきたような取り組みを効果的に進めていくには、職場実態の把握と課題解決に向けた活動の着実な推進が求められる。最後にコロナ禍で迎えた春闘での活動の変化を尋ねると、次のような答えが返ってきた。

「春闘時には、主要組合の企業トップと運輸労連で労使懇談会を開いてきたが、コロナ禍により20春闘から2年続けて開催を見送っている。中小の労使懇談会も各地域で開催してきたが、今は同様に見送っている。こうした会議がWebでできるかを考えると、合

意事項の確認はできても深い議論になると難しいものがある。この労使懇談会を今後、どのように開催していくか、懸案事項になっている。一方、Web会議システムの増加に伴い、利点を感じられるようになっている。例えば、東京で会議を開く場合、遠方の参加者は以前なら1日ばかりで参加していたが、Web会議であればその時間だけ参加できるようになった。今春闘でも、本部が開く会議に対し、地方の参加者が『夕方から会社との協議があっても、それまでだったら参加できる』などの対応が取れている。個別単組の交渉も、場面によってオンラインと対面を使い分けていたり、柔軟に対処しているようだ。『ようだ』と言ったのは、従来なら本部の担当者が全国行脚して加盟組合と意見交換をしたり、思いを聞き取っていたが、今は対面で会える回数が少なくなった分、オンラインでの交渉の細かな影響などについて把握しきれないと感じている。画面を通して話していると、相手の反応が見えにくい部分は否めず、そこは課題だと思っている」



総労働時間や総拘束時間短縮の取り組みも進める（同）。

## ユースフル労働統計2020 労働統計加工指標集

『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集です。

《主な指標》 労働投入量指数・労働生産性指数・賃金コスト指数／労働分配率／労働の質指標／パートタイム労働者等就業分野の男女差／出向者、単身赴任者等／各種の失業指標／UV分析関連指標／失業者世帯の収支／過剰雇用の推計／労働移動関連指標／雇用創出・喪失指標／所定内給与の賃金格差 など



A5判 372頁 2020年11月30日刊行 ISBN978-4-538-49056-4 定価：1,650円(本体1,500円)

◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23  
または当機構まで 電話：03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

