

## 20231010 運輸労連第 53 回運輸問題研究集会

運輸労連は、新潟県越後湯沢 NASPA ニューオータニにて『第 53 回運輸問題研究集会』を開催、全国からの仲間、297 名が集まり、神奈川県連からは、6 単組支部 1 機関 14 名が出席しました。

成田中央執行委員長は、我々の仕事と生活には切っても切れない政治について述べました。立憲民主党は「上からの政治を草の根からの政治に変えていく」という結党の精神は、「我々の労働運動もまさに同じ」だ。そのうえで、労働者の立場に立った政策実現のために、推薦するすべての候補者の必勝に向けて取り組んでいきたいと述べました。

さらに、「2024 年問題」については、「2024 年が問題ではなく、これまでのドライバーの働く環境に問題があったと捉えるべき」とし、来年以降も継続すべき大きな課題だと指摘しました。一方で、政府でも関係閣僚会議などで「2024 年問題」への対応が進んでいることについては、「この機を逃すことなく、春闘をはじめとして、運輸産業で働く仲間の労働条件の向上と労働環境の改善に全力で取り組んでいかなければいけない。お客様企業や連合に集う仲間、そして一般の消費者にあらゆる機会を通じてトラック運輸産業の現状を説明し、理解していただく努力の必要性を呼びかけました。



今回は、第 1 講演：『ジェンダー平等の推進に向けた取り組み』講師：井上 久美枝（連合 副事務局長）氏より公演がされ、データから見る女性の労働の実態や、女性活躍を推進する法律の観点から『女性活躍推進法』について学びました。連合のガイドラインでも詳細説明がされているので活用してほしい。また、法律は整っているものの女性活躍には壁があることも事実である。最近では育児休業取得率も男性が取得するケースも増えてきているものの、85%が女性に偏っている。労働組合として、男女間の賃金格差及び生活関連手当支給基準の是正など、賃金プロット図に基づいた男女別、年齢別の賃金分布を「見える化」することから分析をすること。と述べました。



第 2 講演：『我が国の物流の革新に向けた取り組み』講師：小熊 弘明（国土交通省自動車局貨物課長）氏より講演をいただきました。1. トラック運送事業の現状と課題として、トラックドライバーの労働条件に触れている。トラックドライバーの長時間労働の原因のひとつとして、発着荷主の積卸場所などでの長時間の荷待時間・荷役時間と分析している。荷主企業と運送事業者が一体となり、これらの時間の削減と荷役作業の効率化を図り長時間労働の改善に取り組むことが重要としました。

その他、改正貨物自動車運送事業法に基づく取り組みや物流革新に向けた政策パッケージについて、詳細な説明がされました。



杉山中央書記長より、明日の討議課題について説明され 1 日目を終了しました。

## 第 53 回運輸問題研究集会

### 第 1 講演 「ジェンダー平等の推進に向けた取り組み」

日本労働組合総連合会、副事務局長、井上久美枝氏からジェンダー平等の先進に向けた取り組みについてご講演をいただきました。

井上副事務局長のプロフィールについては、独立行政法人日本スポーツ振興センターのご出身で、政府関係法人労働組合連合書記長、国公関連労働組合連合会書記次長、連合総合政策局社会政策局長、総合男女雇用平等局長などを経て、先日開催された連合第 18 回定期大会において、副事務局長に御就任されました。

ジェンダー平等の推進に向けた取り組みを職場で進める上や 2024 春季生活闘争を進めていく上で課題などについてお話をされました。

テーマは、用語解説であったり、データから見る女性の労働であったり、男女間賃金格差や女性の活躍を推進する法律の観点から、なぜ労働組合に女性役員が必要なのか、また今後の取り組みについてお話をされました。

ジェンダーというのは、例えば、男の子は青、女の子はピンク、お父さんは会社で仕事、お母さんは家で家事・育児のように、もともと、生まれたときの性別に対して男性はこうあるべきだとか、女性はこうするべきだという、社会的、文化的に作られた性別のことを言います。そういうところで生まれた先入観が、ジェンダーの不平等や差別を生んでいるということです。

ジェンダー平等って何だろうというと、一人一人の人間が性別に関わらず平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒にできることです。

SDGs が今や企業では当たり前になっています。この SDGs17 のゴールの中の目標 5 には、ジェンダー平等を実現しようとなっています。目標 5 の中にも 9 個のターゲットがさらに細かく入っています。これが今世界中で取り組まれている課題だということです。

多様性は SDGs で行くと目標 10 になります。多様性って何だろうというと、人や国の不平等をなくそうということです。世界ではいろんな不平等が原因で、紛争にも至っています。これ自体をなくしていかなければいけない。その為には、お互いの気持ちを認め、相手を大事にする気持ちを持っていかなければならない。

LGBT というのは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーというそれぞれ

れの個別の形態のことです。SOGI はセクシャルオリエンテーション&ジェンダーアイデンティティとって、セクシャルオリエンテーションは性的思考で好きになるという性です。ジェンダーアイデンティティは性自認です。

LGBT の当事者は最近少しずつ増えており、例えば血液型で言えば、AB 型と同じくらいの人の割合、それから左利きの人と同じくらいの割合、10%から 13%いらっしゃいます。

アンコンシャスバイアスを直訳すると無意識の偏見です。例えば男性は車の運転が女性よりうまいとか、普通的生活習慣の中で、無意識に男性はこうだね。女性はこうだと思込ませる。思込んでいるということアンコンシャスバイアスと言います。また他者だけではなくて、自分に対して私には無理だと思うこともアンコンシャスバイアスの一つになります。

職場におけるマジョリティとマイノリティでは、女性、障がい者、育児中の人、治療中の人などセクシュアルマイノリティの人たちは、まだまだ社会の中では少数マイノリティになっています。多数派マジョリティは、まだまだ男性です。このマイノリティをもっと増やすということ、マイノリティがどんな考えを持っているのかをきちんと吸い上げるということが、連合が目指す働くことを軸とする安心社会につながっていくと思われます。

雇用形態別雇用者数の推移では、年々非正規で働いている女性が多くなっており、現在では働く女性の半数以上が非正規と増加傾向です。日本における女性の労働者数が格段に増えたこの 10 年 15 年はすごいことですが、正社員ではない状況です。

ジェンダーギャップ指数は、毎年 1 月にスイスのダボスで行われていた世界経済フォーラムで、毎年各国の男女間格差を数値で表して発表しています。最新のデータでは、日本は 146 カ国中 125 位。広島で G7 サミットがありましたけれども、G7 の中で一番ビリです。このジェンダーギャップ指数は、経済分野、教育分野、健康分野、政治分野、主にはこの 4 分野で毎年日本はこのジェンダーギャップ指数の順位を下げています。

経済政策、アベノミクスをやるときの三本の矢の一つに、女性の活躍を位置づけました。そのときに 2020 年に指導的地位に占める女性の割合 30%の実現を目指し、2016 年 4 月 1 日に女性活躍推進法という法律が出てきています。この女性活躍推進法は、働く女性が活躍できる環境の整備を行うということと、労働力不足、多様性あるいはグローバル化ということが目的で作られています。2019 年・2022 年 2022 年に省令の改正が行われています。女性活躍推進法はそもそも把握することも、あるいは行動計画を作ることも事業主が行うものなので、労働組合がかかわっていないというところがとても多いです。ここに労働組合がかかわらないと、事業主、会社側は自分の好きなどところだけを選択項目にして状況把握や情報

公表を行うので、優秀な人材を獲得したいという企業はこれをきちんと公表していないと、就活生はこれをみんな見えています。厚生労働省のデータベースを見て、この企業は女性の管理職がどのくらいいるのか、有給休暇はどれくらい取れているのか、男女別の配置がどうなっているのか、フレックスタイムとかあるのかなど、いろんなところを見えています。その意味でもこの女性活躍推進法を忠実に事業主が行うことが、企業のコンプライアンスにつながっていき、優秀な人材を獲得できるツールの一つになります。そのためにも労働組合がこれに対してきちんとやっているか、チェックする必要があります。連合が労働組合で取り組むガイドラインを作っているの、それをご覧いただいて取り組んでいただきたいと思えます。

事業主行動計画のPDCAサイクルには、しっかりと労働組合が関わっていただきたいと思えます。連合のガイドライン、労働組合として取り組むポイントを知るところであります。連合のホームページに掲載をしていますので、ご覧いただいて2024春季生活闘争のときには、これが労使交渉のテーブルに乗るように頑張ってくださいと思えます。

労働基準法で男女同一賃金の原則があります。労働基準法第3条に均等待遇、第4条に男女同一賃金の法則と有機パートの賃金に関しては同一労働同一賃金に関する法規定がありますが、日本の場合、法律は整っているが、運用あるいは現場の実態はそうではない状況となっています。加えて、女性活躍には壁が4つあると言われていています。一つ目「女性を採用していない。」二つ目「女性を育てていない。」三つ目「女性は仕事を続けられない。」四つ目「女性は昇進したくない。」というのが、女性活躍と言われながらも、現場はこういう実態ということです。しかし最初に会社に入ったときに男性も女性も同じように研修を続けている企業だと、女性も管理職になりたいというモチベーションを持ち続けている女性たちはいます。なので、いかに会社に入ったときに男女で運用だとかいろんところで区別・差別をしないかということがとても重要になってきます。

2022年の4月から段階的に育児介護休業法が改正をされています。岸田首相と自民党の労働部会がプロジェクトチームを立ち上げまして、男性育児休業、男性育休の所得を100%にする。プロジェクトチームが立ち上がって、2021年の1月検討会報告のようなものが出ました。もともと育児介護休業法というのは、労働者が請求をしたら必ず取らせなければいけません。請求権というとても強制力の強い法律です。その中で男性の育児休業取得促進のためのこの出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みが創設され、女性の産後8週間のうち4週間までお父さんが育児休業を取ることができる仕組みが作られました。しかし4週休んだら育児休業給付って半年休むと社会保険の給料の67%で、半年以降1年までは50%が減りますが、67%でも男性の場合は育児休業給付足りずに所得が減ってしまうということで満額を出すようにプロジェクトチームより横槍が入りましたが、それもおかしく

女性は出生後休暇取っていて、そこにはいわゆる育児休業の給付金は対象にならないし、しかもそもそも育児休業給付金というのは67%なのに、男性だけ100%というのはおかしいだろうということで、審議会で協議して結果的には育児休業給付金の率と同じ67%に落ち着きました。ただこの出生後8週間以内に4週間まで分割して取れます。分割できる回数は2回までの内容で2022年10月1日からスタートしています。

パートにしてもフルタイムにしても問題なのが、男女別に見たときの生活時間です。日本は各国に比べ男性は長時間労働で、いわゆる男は仕事、女は家庭のように圧倒的に男性は有償労働時間が長く無償労働時間短いです。女性の場合、無償労働時間と有償労働時間の半々くらいということで、日本男性の無償労働時間が非常に短いというのが見えます。女性に偏る育児休業取得と育児家事ということで、女性の場合は大体対象者の85%は育児休業取得に対し男性も何とか伸びて13%~17%まで伸びていますが、断然に男性の育児休業の取得率が低い状況です。そして家事労働時間も圧倒的に男女の違いがあります。加えて女性の場合、育児休業の取得期間は大体8ヶ月ぐらいが平均です。男性の場合は1日でも育児休業を取ると取得率にカウントされます。男性で、半年とか1年取っている人は少ないです。長くても1ヶ月とかが多く、その意味でも男性の育児休業取得期間と女性の育児休業取得期間に大きな差があり、そのことが結果として男女間の賃金の格差につながっていくということになります。

マミートラックとは、育児中にぶつかる壁です。育休から復職すると昇進に縁のないキャリアコースに固定され、仕事の内容が限定されてしまう場合のことです。例えば残業できないから責任ある仕事が任せられないとか、出張は行かせられないとかで、キャリアが一個ずつ一個ずつ削がれてしまい陸上競技場に入ったものの、出口が見つからなくてぐるぐる回るということをマミートラックと言います。これを解消しないと早く、この競技場から出ていかないと、女性のキャリアは築き上げられない。日本でいうジェンダーギャップ指数が解消されない原因がここにもあるという事です。

連合定期大会が開催されて、ジェンダー平等、多様性推進のところの運動方針では2つ柱がありますが、1つは性別、年齢、国籍障害の有無の就労形態などにかかわらず、やりがいを持って働くことのできる職場社会の実現ということです。アンコンシャスバイアスのことや、固定的性別や介入者意識の保障であり、あるいは多様なライフスタイル認め合ひましょう。選択肢分別制度導入も頑張りましょう。同性パートナーの権利も確保しましょう。などそんなことに取り組んでいきますし、2つ目、ジェンダー平等の推進やワークライフバランスに向けた取り組みということで、ジェンダー主流化ということも取り組んでいきます。雇用分野における性差別の禁止について、男女間における賃金の格差をはじめ、正規・非正規あるいは勤務地限定などの多様な正社員、既定間などの雇用管理区分の差異などで、育児

休業とか介護の両立支援制度の運用でその後の評価だとかそういうことが行われているかという実態を把握して、取り組みたいと思っています。そもそも春闘方針のところでは、企業規模間格差、雇用形態間格差、男女間の賃金格差、この3つを組み合わせというのが、今後間を続くと、春季生活闘争のテーマになっています。その中の1つ、男女間の賃金格差、そして雇用形態間にもかかってくるので、両方のところで組み合わせということにしています。2024 春季生活闘争は、10月30日に春季生活闘争討論集会が開催されて、そこでたくさん議論され、具体的な取り組みが決まります。

連合の中でプロット図を作ってくださいと構成組織の皆さんへお話ししますが、男女間の賃金格差ありませんと男性役員の皆さんから返ってきます。その理由として採用されるときに男女の賃金は一緒なので、男女間の賃金格差はありませんとおっしゃる方がいます。当たり前です。男女雇用機会均等法で男女の賃金を別にしたら、法律違反になります。その後の運用がどうなっているか、それを調べてくださいと連合は言っています。プロット図作って自分たちのところの賃金がどうなっているのか、これが女性活躍推進法につながりますのでお願いいたします。

労働組合が男女平等に取り組む意義ということで、連合も吉野体制で2期目が始まりました。吉野会長は就任当時から連合のあらゆる政策運動にジェンダー平等の視点を、あるいはジェンダー主流化ということで話をして、方針を進めてきています。今までお話ししたように、まだまだ働く現場では働く女性の数も少ないし、不安定だし低賃金の人たちが多く。そして男性も女性も長時間労働に歯止めがかかっていない。そして少子高齢化で労働力の人口も減少している。2024年問題もそうだと思います。そういう意味では、女性をはじめ多様な人たちが社会経済に参画をしていかないと、社会も、あるいは皆さんの会社の持続可能性を揺るがしかねないそういう状況にあると思います。なので、労働組合が率先してそれを進めていこうということで、連合は結成以来この取り組みを進めているということです。

今後のジェンダー平等推進計画フェーズ1では組合比率に応じた女性の参画率を求めていきましょう。そして30%のところはなんとか持っていきましょう。最終的には203050と言って国際的に2030年にあらゆるポジションに男女同数50%50%にしようという目標があります。まずは職場で女性を増やすこと、組合比率に応じて女性の執行員を増やしていくことです。運輸労連の現状での組合員数は約16万4000名で2020年の実施から抜粋してきました。女性の組合員数が今1000名で女性比率13%です。執行委員の数が30名で女性3名ということで、女性比率10%、女性の組合員が13%なので、やはり13%ぐらいは欲しいです。専従者9名のうち女性1名、三役のうち女性はゼロ大会代議員、女性参画率2.3%、中央委員会、女性参画率1.3%です。フェーズ1で皆さんに取り組んでほしい目標になりますが、2024年9月までに組合比率に応じた女性の参画期間を確保する。本来、労働組合は

性別等に関わらず誰でも加入でき、それによる差別も許さない組織ですが、女性にとって過少代表の状態です。運営している中で課題の扱いは適切なのか、そもそも組織自体が本当に民主的と言えるのか、改めて顧みる必要があります。

なんで女性参加との目標が30%なのかというところ何ですが、クリティカルマス（決定的多数）という言葉があります。簡単に言うと、10人の人がいて、会議をやるときに10人集まりました。男性が9人、女性が1人、あるいは女性が9人、男性が1人だと、1人の人はなかなか意見を言いづらいですけど、男性が7人、女性が3人、女性が7人、男性が3人だったら3人の人たちが何かしらのアクションをする、あるいはそれってちょっと違うのではないですかみたいな発言をする。そういうことでAの方向に行きそうだった子がBの方向に行ったり、あるいはCの考え方が出たりする。そういう意味で、その会議のいろんな変化が生じるころの割合が30%、3割と言われています。なので、政府も連合も昔は30%というのを目標にしていました。

女性役員が育たない悪循環は、やはり女性役員が少ない。引いては女性の組合員が少ない。女性社員が少ない。だからバランス多様性というところで、女性をはじめ多様な人たちが働けるような職場にするということが必要だと思います。女性役員になるといろんなことが集中して、自分の生活も、あるいは仕事との両立も本当に大変になります。だから組合活動で楽しいところまでの様々な機会を与えていただきたいと思います。女性執行員がいれば、それぞれの構成組織やあるいは労働組合に対しての取り組みも違ってきますし、あるいは職場環境の改善だったり、女性役員の選出の仕方だったり、そういうことも変わってくるし、活動スタイルもきっと変わると思います。

新しい風は吹いていて、Z世代はもう、ジェンダーという社会課題にみんな問題意識・関心を持っています。全体共同推進計画フェーズ1のスローガン「チェンジ・チャレンジ・ムーブメント」さらなる変革と挑戦で、社会の大きなうねりを作るためにも、運用でのそれぞれの皆さんの職場で一つ一つの取り組みをぜひお願いしたいと思います。

## 質疑応答

### 名鉄運輸労組

当社の女性活躍推進担当者と話をしている中で、最近行ったアンケート結果がありまして、キャリアに関する質問を3つ行った結果、1つ目が能力を發揮できる仕事機会は与えられていますか？2つ目が当社は長く働きたい会社としますか？3つ目が昇進昇格を希望しますか？男性は3つとも7割以上の結果でありました。女性について1・2は男性同様の7割でしたが、3の昇進については約3割しかおきませんでした。どうすれば女性の方が昇進昇格を希望する会社になるか、取り組み等をお聞かせ願いたいです。

## 回答

先ほどこの話もしましたけれども、やっぱりどんな研修を採用のときからしていくのがとても重要ではないかと思います。昇進昇格は別に女性に限らず、男性もやっぱり昇格したくないと思っている人いらっしゃると思いますけれど、御社では7割減らなかった。というのは、やっぱり何かどこかで男女の違いが何かで出ているのではないのかなと、あと何歳くらいなのかということもあると思いますけれども、年齢によってもきっと違ってくると思いますし、やっぱりどうしても結婚とか出産のことを考えると消極的になってしまう回答する女性たちもいるのではないかと思います。その辺一概にちょっと言えないところもあると思いますが、例えば初任者研修3年ぐらいの研修5年とか、その刻みきちんと一緒に男女一緒に研修をしていくっていうところでモチベーションが落ちないようなことをしていくっていうのが必要ではないかと思います。

## (感想)

ジェンダー平等の推進に向けた取り組みの講演を受けてSDGsとしてもジェンダーの問題は重要と考えられ、ジェンダー平等を実現しようの目標5に掲げられた具体的な中身を知ることができました。それ以外にも様々なことを学ぶことができましたが、今回は正直、専門用語もあり自分に取っては非常に難しい内容でした。内容のメモを取るだけで精一杯でした。

ヤマト運輸労働組合横浜支部 鈴木 善夫



## 運輸労連 第53回運輸問題研究集会 講演レポート

第1講演 ジェンダー平等の推進に向けた取り組み（仮）について連合 井上副事務局長から講演を受けました。ジェンダーとは生まれた時の性差の意識の植え付けとあるが、マイノリティが人口全体の10～13%と聞き、多くの思い悩んでいる方々の存在を知りました。しかし現在、多様性の理解は一定程度の周知はされつつあり、性差を超えた人間同士の自然な付き合い方が可能です。逆にマイノリティに対して意識するとハラスメントを恐れ結果的に相手との関係も希薄となり孤立させます。ジェンダーギャップの方々全てがカミングアウトを望んではおらず、マイノリティを認める自然な社会を望んでいるはずです。今回の講演では、その様な静かな人々に対してもジェンダー平等、男女間格差是正と謳い、改善するよう求めているようでした。各単組の発言にしても昇格・昇進を望む女性割合は低く、根底には家庭・子供の存在を無視する事は出来ず、女性の家庭内負担の重要性を物語っています。以前女性事務員に対し社内調査を行った結果、「男女間賃金格差の是正は喜ばしい事だが、時間的制約もあり男性と肩を並べて働きたいとは思わない」「勤務時間内で実力を発揮し、退勤後は家族の為に時間を費やしたい」「キャリアアップを望む女性が十分に能力を発揮出来ない事も損失でもあり時短勤務、休暇取得制度等、充実させるべき」とありました。これらの意見で「キャリアアップを望まないやる気のない人々」と一蹴されてしまうのでしょうか？全ての女性がマイノリティのカミングアウト同様、キャリアアップを望んでいるわけではありません。「個々に希望する生き方、働き方を選択出来る事が理想」ともあります。調査の代表女性事務員（社歴32年）は「働く女性も権利ばかりを主張する事なく、見合った責務を果たさなければなりません」と付け加えています。

ジェンダー平等について後日私の妻曰く、「男性も子供を産めばいい。そして毎月、生理になれば？そうすれば、喜びも辛さも分かち合える」と。なるほど納得。これで初めて両性具有となりジェンダーレスで平等です。配偶者・子供・祖父母の存在をキャリアアップの重荷となるのか否かは女性の生き方・働き方の選択肢となり、いずれも男性の十分な協力と理解を必要とします。しかし、現政権の岸田首相は第2次改造内閣の際、「女性ならではの感性で・・・」と言い放ち、連合の資料では「女性目線で問題点を提言」と、どちらも男女間の優劣を無意識に語っています。声高に平等を謳いながら、心の奥底では皆ジェンダーに支配されていると感じます。

業態の違いで格差は生じます。賃金格差もまた然り。全てを平等にするのではなく相手を認め、尊敬し個々に努力する事から平等は自然な形で生まれるのではないかと思います。

今回の講演では女性活躍推進の重要性は理解出来ました。決して異を唱えている訳ではなく、私たちも改善に向けて取り組まねばなりません。しかし今回のテーマは業態別に見合った産別の講演が望ましいと考えます。

SBSフレイトサービス労働組合  
櫻井 健一朗

## 第53回運輸問題研究集会 レポート

日新労働組合  
小室

日 時：2023年10月10日（火）～10月11日（水）  
場 所：新潟県湯沢町 NASPA ニューオータニ 会議室  
内 容：「ジェンダー平等の推進に向けた取り組み」  
講 師：日本労働組合総連合会 副事務局長 井上 久美枝 氏

2023年10月10日（火）～2023年10月11日（水）にかけて、第53回運輸問題研究集会が開催されました。

第1講演で日本労働組合総連合会 副事務局長 井上 久美枝 氏より「ジェンダー平等の推進に向けた取り組み」に関する説明をいただきました。

そもそもジェンダーとは？男女に関する身体的な性別の違いではなく、社会的かつ文化的に形成された性別のことを表します。「男性はあるべき／女性はこちらすべき」というような先入観があり、ジェンダーの不平等や差別を生んでいます。SDGsの目標⑤にもジェンダー平等の実現が謳われており、性別にかかわらず、責任や権利、機会を平等に分ち合うことが求められています。ジェンダー平等の実現に向けて9つのターゲットに分類されている。

SDGs 目標⑩では多様性が謳われており、「人や国の不平等をなくそう」という目標があります。先進国と途上国の格差、地域の中でも富裕層と貧困層の格差、様々な要因による戦争等が絶えないが、一步引いて俯瞰して状況を確認し、お互いの気持ちを認め相手を大事に思う気持ちが大切です。

LGBTは、全体の10%程度が対象と言われており、左利きの人数と変わらないくらいらしい。そのように大きい割合にも関わらず、過去には職場で当たり前のように偏見の悪口が言われており、見直しが必要であった。

アンコンシャスバイアスとは無意識の偏見のことで、「男性は運転がうまい／女性は運転が下手」等のアンコンシャスバイアスは日常に溢れている。産業別のイメージもそこに大きく関連することだと思いました。今回の研修は女性の参加率が2%とあったが、実際に運輸産業を希望する女性は少なく、分母がそもそも少ないことが、女性の参画の弊害にな

っていると思う。

運輸産業では女性がマイノリティとなってしまっているが、まずはアンコンシャスバイアスが就職活動をしている若手の段階から解消されていかないことには時間のかかることだと思いました。

雇用に関する問題について、日本全体で見ると正規雇用の割合でも男女差が出てしまっている。これもアンコンシャスバイアスで「女性は家事を行う」ような風潮があるのが原因と思う。しかし、それが当たり前で変化を望んでいないような風潮があるのも事実だと思います。制度にメンタルが追い付いていないと思うのでその意識改革は今後の課題と思いました。

日本のジェンダーギャップ指数は 125/146 位となっており、G7 で最低の結果となっている。管理職比率も低く、日本の女性が一步引く風潮がまだ邪魔をしているとのことでした。日本政府は 2030 年までに女性管理職率を 30% を目指している。

賃金格差の問題は平均勤続年数の差もあり、評価制度の見直しがないと管理職比率のギャップは縮まらない。

男女の賃金格差は年金でも発生しており、標準報酬月額をもとに年金が算定されるため、男女間の賃金格差が年金にもそのまま反映されてしまっており、単身の高齢女性の生活には問題が生じている。

女性活躍推進法は、労働力不足の懸念やグローバル化に伴う多様性の確保に向けて成立し、すべての働く女性が個性と能力を発揮できる環境の整備を行うものです。

企業に義務化される項目は

①女性の活躍状況の把握・課題分析②行動計画の策定、労働者への周知、外部への公表、労働局へ届け出③女性の活躍に関する情報の公表④認定制度「えるぼし」

となっています。

これらの情報開示については厚生労働省のデータベースで確認することができ、自社の状況も確認してみました。

こうして改めて見てみると、くるみやえるぼしについては社内でも認知度が高く、推進している印象を多くの従業員が持っていると思いました。

女性比率も 35% で産業の中で見ればかなり高い方に部類されるのではないかと思います。新卒採用でも男女比はほぼ 50% になるような傾向が近年では大きく見られます。

ただ依然としてその割には女性管理職比率は 9.2% であったり、定着率という面ではやはりどうしても育児で退職されたりもあり、男女比で 10% 程度の差が生じてしまっている。育児休業の男性取得率は 11.1% とあるが、取得率もさることながら、やはり取得期間を考

えると男女の差はそこで大きく生まれてしまうものと思う。

参照：<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=1068>

今の問題点は会社の対応ではなく、先ほども話にもあったが対象者全員の潜在意識が変わらないことには難しい問題だと改めて思いました。

女性参画 30%の目標に対しては単組でも取り組んでいくべき課題として認識しております。現状は中央執行委員 16 名に対して女性役員は 1 名となっているため女性役員を増やしていけるように考えていきたいと思ひます。

第2講演 我が国の物流の革新に向けた取り組みの動向についてのレポートです。

## 1. トラック運送事業等の現状と課題

国内貨物輸送量の推移を見てみるとモード別の国内貨物輸送量をトンベースで見ると、自動車は約9割を占める。

トンキロベースで見ると、自動車が約5割を占める。また、トラック運送事業の働き方をめぐる現状では、

労働時間は全職業平均より約2割（400h～450h）長い

年間賃金は全産業平均より5%～15%（20万～60万）低い

人手不足は全産業平均より約2倍高い

年齢構成は全産業平均より若年層と高齢層の割合が低い。中年層の割合が高い。

また、トラックドライバーの労働条件では、長時間労働の要因のひとつは、長時間の荷待ち時間、荷役時間

荷主企業と運送事業者が一体となって長時間労働の改善に取り組むことが重要である。

労働時間規制等による物流への影響は、具体的な対応を行わなかった場合2024年度には輸送能力が約14%（4億トン相当）不足する可能性。

その後も対応を行わなかった場合、2030年度には輸送能力が約34%（9億トン相当）不足する可能性。

物流危機に対する認知度等については、一般消費者については、宅配貨物の再配達は12%発生

事業者については、物流危機に対して問題意識を持っているのは8割である一方、取組を実施しているのは約5割にとどまる。

## 2. 改正貨物自動車運送事業法に基づく取り組み

### 改正の目的

トラック運送業の健全な発達を図るため、規制を適正化

時間外労働規制の適用（令和6年4月）を見据え、緊急に運転者の労働条件を改善

### 改正の概要

1、 規制の適正化 参入要件を厳格化（欠格期間の2年から5年への延長や、資金力確保の厳格化等）

2、 事業者が遵守すべき事項の明確化 定期的な車両の点検・整備の実施や社会保険料の納付等の義務付け

3、 荷主対策の深度化 トラック事業者の法令遵守に係る荷主の配慮義務、国交大臣による荷主への働きかけ等の規定を新設

4、 標準的な運賃 運転者の労働条件を改善し持続的に事業を運営するための参考指標の制度を導入

## 荷主対策の深度化

国交省HPの意見窓口、地方運輸局からの連絡、適正化事業実施期間との連携等により、国交省において

端緒情報を収集、事実関係を確認の上、荷主関係省庁と連携して対応。

## 標準的な運賃

平成30年貨物自動車運送事業法により、「標準的な運賃」制度を創設。

令和2年4月に告示した「標準的な運賃」では、運転者について全産業並みの給与、車両の更新期間5年、

一般的な利潤などの経営改善につながる前提を置いて、参考となる運賃を示している。

運送事業者が自己の経営状況を踏まえて運賃を分析し、荷主との運賃交渉に臨むことが肝要。

## 標準的な運賃に係る実態調査結果の概要（令和4年度）

令和2年4月告示された「標準的な運賃」について、全日本トラック協会の会員事業者を対象とした調査を実施

期間 令和5年2月7日～3月31日、回収率 8.5%

全体の76%が「標準的な運賃」制度の延長を希望

### 3、物流革新に向けた政策パッケージ

「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」について

令和5年3月31日に「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」を設置。

抜本的・総合的な対策をまとめた「物流革新に向けた政策パッケージ」を決定。総理指示（令和5年3月31日）

物流革新に向けた政策パッケージのポイント

物流は国民生活や経済を支える社会インフラであるが、担い手不足、カーボンニュートラルへの様々な課題

トラックドライバーの働き方改革に関する法律が2024年4月から適用される一方、

物流停滞が懸念される2024年問題に直面。

具体的な施策 商慣行の見直し

物流負荷の軽減に向けた計画作成や実施状況の報告を求めるとともに、勧告、命令等を行う規制的処置等の導入に向けて

取り組む。

この規制的処置の導入を前提として、荷主企業・物流事業者が業界・分野別自主行動計画を作成し運送契約に含まれる

荷待ち・荷役等の範囲を明確化し、正当な対価の収受を促進する。

納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し（農水省、経産省、消費者庁）

短いリードタイムにより、トラックの夜間運転や倉庫の夜間作業などをもたらす

ている。

こうした短い商慣行の見直しについて、ガイドラインの指示や自主行動計画の作成等により

今年度中に荷主企業が前倒しで実施することを図る。

価格交渉月間の実施と改善のサイクル強化や価格交渉促進月間の実施結果

交渉と転換が定期的になされる取引慣行の定着を目指す。

総合点検の推進（公正取引委員会）重点的な立入調査 法違反が多く認められる業種における法順守状況の自主点検等

29業種（全99業種の約3分の1）に対する価格転嫁対策の重点対応を実施。

独占禁止法や下請法に違反する事案については、命令、警告、勧告などこれまで以上に厳正な執行を行う。

具体的な施策、施策の効果、当面の進め方等を勘案する。

以上

ヤマト運輸労働組合

厚木支部 書記長 阿部

## 第53回 運輸問題研究集会

### 第二分科会 (P149~P178)

#### 「当面する政策課題への対応について」レポート

2018年の貨物自動車運送事業法の改正に盛り込まれた「荷主対策の深度化」や「標準的な運賃」については、2024年4月に、トラックドライバーに対する時間外労働規制が適用されるまでの間の時限措置（2024年3月31日）とされていました。

しかし、働き方改革の実現と安定的な輸送サービスの確保に加え、この間のコロナ禍や原油価格高騰などにより、一層厳しさが増しているトラック事業者の経営状況を踏まえ、これら2つの制度の期限を「当分の間」の措置とする為、2023年6月に貨物自動車運送事業法の改正が行われました。

また、今回の法改正に合わせ、「物流革新に向けた政策パッケージ」や「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」なども示されました。

については、今後、行政や業界団体への働きかけを行っていくにあたっての現状認識と今後の対応を検討するため、諸施策の進捗状況、取り組み状況について、課題として提起しますので、討議をお願いします。



#### 討議課題

##### 1. 物流革新に向けた政策パッケージの対応について

- ① 荷主企業・物流事業者間における物流負担の軽減（荷待ち・荷役時間の削減等）に向け、非効率な商慣行の見直しに取り組まれています。が、「非効率な商慣行」について具体的にどのような事例や課題がありますか。また、それらの課題に際し、どのような見直しが必要と思われますか。
- ② 自動車運送事業における時間外労働規制の見直しへの対応として、バース予約システムやパレット標準化の推進、物流GX・DX等による効率化や、トラック長距離輸送から鉄道や船舶へのモーダルシフト等を強力に促進することが重要とされていますが、これらの活用について、具体的な取り組みや事例や課題等があります。
- ③ 荷主企業や消費者が、物流が抱える課題に対して、自発的・積極的に取り組むことが必要とされています。荷主企業や消費者の意識改革や行動変容を促すために、どのような取り組みが有効であると思えますか。

##### 2. 個別課題への対応について

###### ① 標準的な運賃

- ・ 標準的な運賃の届状況は、全日本トラック協会の調査（2023年7月31日現在）によると、全体的に57.2%であり、地域によって差がある状況です。届かない進まない要因について、何が課題と考えられますか。
- ・ 2024年3月末までの時限措置であった、標準的な運賃の告示制度が「当分の間」となりましたが、対応企業の取り組みにおいて、収受に至った事例等がありますか。

###### ② 高速道路の速度制限

- ・ 速度制限の緩和について、運輸労連内部でも賛否が分かれています。賛成意見の7割は安全確保



が前提となっています。

- ・ 警察庁において高速道路のトラック速度規制の引き上げが検討されていますが、そうしたことを受け、荷主から具体的な対応について要望がだされている事例はありますか。
- ・ 仮に、大型トラックの速度制限が 80 km/h から 100 km/h に引き上げられた場合、職場で対応しなければならない課題等がありますか。また、今後どのような課題が考えられますか。

## 「物流革新に向けた政策パッケージ」

### 令和 5 年 6 月 2 日 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議

物流は我が国の国民生活や経済活動、地方創生を支える重要な社会インフラであり、我が国経済の力強い成長や、より豊かな国民生活の実現等のため、その機能を十分に発揮させていく必要がある。一方、物流分野においては、人手不足や労働生産性の低さといった課題に対応するため、働き方改革の推進が求められているほか、カーボンニュートラルへの対応にも迫られている。

そのような中、2024 年 4 月には、トラックドライバーに「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号）が適用される。これは、物流産業を魅力ある職場とすることを目指しているが、同時に、時間外労働の上限が 960 時間になるなど、一部のトラックドライバーの労働時間が短くなることも想定される。この結果、我が国は、何も対策を講じなければ物流が停滞しかねなくなるという、いわゆる「2024 年問題」に直面している。具体的には、このまま推移すると輸送力が 2024 年組には 14%（トラックドライバー 14 万人相当）、2030 年度には 34%（トラックドライバー 34 万人相当）不足し、今のようには運べなくなる可能性があると推計されている。このため、我が国の社会経済の変化に迅速に対処し、荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者が協力して我が国の物流を支える環境整備について、関係行政機関が連携し、政府一体となって総合的な検討を行うべく、「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」が 2023 年 3 月 31 日に設置・開催された。同会議では、総理から、①商慣行の見直し、②物流の効率化、③荷主・消費者の行動変容、について 1 年以内に具体的成果が得られるよう、対策の効率を定量化しつつ、6 月上旬を目途に、緊急に取り組むべき抜本的・総合的な対策を取りまとめるよう指示がなされた。これを受け、「物流革新に向けた政策パッケージ」を次のとおり取りまとめたものである。

もとより、「2024 年問題」は当該時点を乗り越えれば終わる一過性の課題ではなく、当該時点から始まる構造的な課題であり、また、社会において大きな存在感を有する物流には、カーボンニュートラルへの対応が求められるため、2030 年の輸送力不足も見据え、下記の対策に中長期的に継続して取り組む必要がある。そのための枠組みを、次期通常国会での法制化も含め確実に整備する。なお、「2024 年問題」に直面する 4 月まで 1 年を切った今、下記の対策のうち下線部分（P157～159）○荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減、○納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し、○物流産業における多重下請構造の是正、○担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃収受・価格転嫁円滑化等、○トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底。の 5 項目については今年中に実行に移し、2024 年における輸送力不足の解消に目途をつける。

## 1. 具体的な施策

### （1）商慣行の見直し

- ① 荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減
- ② 納品期限、物流コスト込み取引価格等の見直し
- ③ 物流産業における多重下請構造の是正
- ④ トラック G メン（仮称）の設置等

- ⑤ 担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃収受・価格転嫁円滑化等
- ⑥ トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底

## (2) 物流の効率化

- ① 即効性のある設備投資の促進
- ② 物流GXの推進
- ③ 物流DXの推進
- ④ 物流標準化の推進
- ⑤ 物流拠点の機能強化や物流ネットワークの形成支援
- ⑥ 高速道路のトラック速度制限の引き上げ
- ⑦ 労働生産性向上に向けた利用しやすい高速道路料金の実現
- ⑧ 特殊車両通行制度に関する見直し・利便性向上
- ⑨ ダブル連結トラックの導入促進
- ⑩ 貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し
- ⑪ 地域物流等における共同輸配送の促進
- ⑫ 軽トラック事業の適正運営や安全確保
- ⑬ 女性や若者等の多様な人材の活用・育成

## (3) 荷主・消費者の行動変容

- ① 荷主の経営者層の意識改革・行動変容
- ② 荷主・物流事業の物流改善の評価・公表
- ③ 消費者の意識改革・行動変容を促す取り組み
- ④ 再配達率「半減」を含む再配達削減
- ⑤ 物流に係る広報の推進

## 2. 施策の効果 (2024 年度分)

このまま推移すると輸送力が 2024 年度には 1.4% (トラックドライバー14 万人相当)、2030 年度には 34% (トラックドライバー34 万人相当) 不足し、今のようには運べなくなる可能性がある。これを補う方策を「因数分解」して「原単位」を分析すると、輸送力不足を 1 ポイント (輸送力 1 ポイントはトラックドライバー 1 万人相当) 改善するためには、

- ・トラックの荷待ち・荷役の時間を平均 4 分削減する (施策を講じない場合 3 時間)
- ・又はトラックの積載率を 0.4 ポイント向上する (施策を講じない場合 3.8%)
- ・又は内航海運および貨物鉄道の年間貨物輸送量 (トンベース) の 8% に相当する貨物量 (0.3 億トン) をトラック輸送から海上輸送又は鉄道輸送に転換する (施策を講じない場合 3.5 億トン)
- ・又は宅配便の再配達率を 2 ポイント削減する (施策を講じない場合 12%) ことが必要と推移される。

これを踏まえ、上記 1. の施策を下記 3. のとおり進めることで、下表のように、荷待ち・荷役の削減、積載率向上、モーダルシフト

、再配達率削減を図り、2024 年度に不足する輸送力を補うことを目指す。

また、2030 年度分の輸送力不足についても、下記 3. に記載の通り、2024 年予算案の編成過程において、政府としての中長期計画を策定・公表することで、民間企業による計画的な投資を可能とする。

	施策なし	→	施策あり	効果
荷待ち・荷役の削減	3時間	→	2時間×達成率（3割）	4.5ポイント
積載率向上	38%	→	50%×達成率（2割）	6.3ポイント
モーダルシフト	3.5億トン	→	3.6億トン	0.5ポイント
再配達率削減	12%	→	6%	3.0ポイント
				14.3ポイント

（注）モーダルシフトの効果は、内航海運・貨物鉄道の間年輸送量を表す（モーダルシフトにより転換された貨物輸送量相当が、トラックの間年貨物輸送量から削減されることが見込まれる。）

### 3. 今後の進め方

1年以内に具体的な成果が得られるよう、上記1.で今年中に講ずる施策として下線を付した内容を含め、以下のとおり、年明けに目指す措置から逆転して時系列で整理し、3段階で推進する。

#### （2024年初）

##### ○通常国会での法制化も含めた規制的措置の具体化

荷主企業・物流事業者間における物流負荷の軽減、物流産業における多重下請構造の是正、荷主企業の経営者層の意識改革・行動変容に向けた規制的措置について、2024年通常国会への法案提出を視野に具体化する。

（2023年末まで）

##### ○トラック輸送に係る契約内容の見直しに向けた「標準運送約款」「標準的な運賃」の改正等

実運送事業者に正当な対価が支払われるよう、トラック法に基づく「標準的な運賃」の運賃水準を見直すとともに、運送契約に含まれる荷待ち・荷役、附帯業務等の輸送以外のサービスについて、範囲を明確化やそれらの標準的な水準等を示す。併せて、荷待ち・荷役に係る費用、燃料高騰分、下請けに発生する際の手数料等の明確化・有料化を促し、荷役企業や元受け事業者に適正に転嫁できるよう、2023年中に、「標準運送約款」の見直しを図る。

さらに、トラック法に基づく荷主企業等への要請の強化や適正な取引を促進するための情報公開等の措置の具体的内容について成案を得る。

##### ○再配達「半減」に向けた対策

上記2.のとおりに荷待ち・荷役の削減、積載率向上、モーダルシフトを図ってもなお2024年度に不足する可能性のある輸送力を補うため、再配達率が現在の12%から6%への半減するように緊急的な施策を具体化する。

##### ○2024年度に向けた業界・分野別の自主行動計画の作成・公表

2024年度には輸送力が1.4%（トラックドライバー14万人相当）不足する可能性があることを踏まえ、上述の規制的措置の導入を前提として、業種・分野別に、物流の適正化・生産性向上に関する「自主行動計画」を作成し、政府においても年内目途にそれらを公表する。ガイドラインの遵守状況について、2023年度末にフォローアップ調査を行い、速やかに結果を公表する。

##### ○2030年度に向けた政府の中長期計画の策定・公表

2030年度には輸送力が34%（トラックドライバー34万人相当）不足する可能性があることを踏まえると、規制的措置の導入・適用により物流の適正化の効果を上げつつ、物流の生産性向上をさらに進める必要がある。このため、モーダルシフトに必要となるハード整備をはじめとする上記1.の各種施策について、2024年度予算

案の編成過程において、輸送力逼迫の見通しを踏まえつつ、政府としての中長期計画を策定・公表することで、民間企業による計画的な投資を可能とする。

**(速やかに実施)**

**○規制的措置の導入を前提としたガイドラインの作成・公表等**

上述の規制的措置の導入、自主行動計画の作成を前提として、早急に、物流の適正化・生産性向上に向けて荷主企業・物流事業者等に対し、これを広く周知するとともに、業種・分野別の「自主行動計画」を年内目途に作成・公表することを要請する。

この政策パッケージの各施策の取組状況について、2024 年度における輸送力不足の解消に目途をつけることを念頭に、2024 年初にフォローアップを行う。

以上の他に「資料1」・「資料2」・「資料3」・「資料4」を使い協議をしました。

発言者として、

全新潟労組の岡田副委員長

愛知陸運労組の村上副委員長

SBS ロジコム労組の市村委員長

坂城運輸労組の藤巻委員長

岐阜県連の高橋委員長

札幌通運労組の岡田委員長

大金運輸労組の秋葉委員長

上電通運労組の刈部委員長

丸運 TP 西日本労組の松本書記長

備後通運労組の門田書記長

鹿児島県連の藤田書記長

以上の方が発言されました。



## 運輸問題研究集会レポート提出

2023年10月11日8時半からナスパニューオータニ湯沢にて、第3部会「組織強化と組織拡大」の意見集約、意見交換をしました。各全国単組、都道府県連から68名が参加し、はじめに本部より世永副委員長から運輸産業としての問題、課題の説明があり組織拡大、強化の対策、必携ガイドブックシリーズ第2弾の制作活用、組合規約と労働協約の総点検運動についての振り返り検証、今後の組織強化に向けた取り組み、ジェンダー視点からの取り組み、また組織拡大に向けては未組織関連企業や協力会社の組織化の進捗状況、大手、中小企業グループの組織拡大の進捗状況、運輸労連への加盟、脱退の現状報告、パート社員、契約社員の組織化に向けての今後の進め方の説明がありました。地連、都府県連では、未組織ターゲットリストをもとにオルガナイザーと連携し未組織企業への組合勧誘を実践したと東北ブロックのオルガナイザーより報告をされました。

都道府県連からの意見で、ジェンダー視点で青年婦人部から青年部に名称変更をされた、女性活躍の視点で女性セミナーの開、直加盟単組だけの会議の会催等の報告説明がありました。

課題として組合役員のあるべき姿として、組合役員と担当者が知っておきたい18のことの必携ガイドブックに労働者、36協定、労働者代表、月例賃金、一時金、労働時間、働き方改革、退職金、団体交渉、副業、兼業、ハラスメント、パートタイム、有期雇用労働法、労使対等、組合活動、組合定期大会、解雇、改正改善基準告示、育児介護休業法、改正女性活躍推進法、高年齢者雇用安定法など法的知識をしっかりと熟知できる研修の場面が必要と痛感しました。

運輸労連、「KAKUDAI 10か年計画」の達成に向け組織拡大全国統一行動は継続して取り組みます。

今井