

「賃金上昇の可能性・労働組合の組織率」

首藤若菜 氏 (委員)

■トラック業界の動きから見る賃金上昇の可能性について

私が研究しているトラック業界の、最近の動きと賃金上昇の可能性についてお話ししたいと思います。

トラック業界は1990年と2003年の2回の大幅な規制緩和で急速に事業者が増え、2007年頃までに約1.5倍となりました。しかし、1992年にバブル経済が崩壊し、荷物量が減少。荷物の奪い合いが起こり過当競争状態に入り、賃金水準が低下します。2010年頃には賃金の上昇傾向も確認されますが、所定内給与、残業なしで見ると8割程度の低い水準で、長時間労働によって平均に近い給与を獲得している実態がありました。その影響で、長時間労働を原因の一つとする脳・心臓疾患の労災のトラックドライバーの発生率は、一般の職場と比べると約10倍となっています。

上記の労働実態があるために、人手不足の問題も深刻化しました。状況を変化させるための契機となったのが、労働時間の規制強化だったと私は見えています。いわゆる「2024年問題」などがそれにあたります。また、「2023年問題」もありました。最初は大企業だけに適用されていた、「1カ月あたりの残業時間60時間を超える労働者への割り増し賃金率を25%以上から50%以上に引き上げる」という法律が、2023年から中小企業にも施行されることが2015年に決まりました。トラック業界ではこの法改正を乗り越えるために労働時間を短縮しようと、2015年段階で全国各都道府県に1か所ずつ「トラック輸送における取引環境・労働時間改善中央協議会」が設置されました。

この協議会では、取引環境改善、待機時間の削減、運賃の見直し等の取り組みが進められています。運賃を上げるために2018年には、業界団体や労働組合の強い働きかけにより、規制緩和で一度なくなった「運賃の目安額」を再度導入することが決まりました。

また、一般的には労使関係や労働問題の法改正等は「政労使」の三者構成で行われますが、トラック業界ではサービスを利用している顧客も含めた四者構成となっています。

「協議会」も四者構成で、「2024年問題」でも、労働基準監督署が荷主側に配慮要請をしています。例えば使用者が労働時間をきちんと守ろうとしても、出先で労働者の荷待ち時間が長ければ労働時間は長くなります。顧客も巻き込んで動いていく必要があるのです。

賃金はどのように上がるのか。トラック業界はコロナ禍以前も人手不足でしたが賃金は上昇しなかったことから、人手不足だから賃金が増えるとは言えません。商品の価格を支える仕組みを導入しないと、労働条件や賃金は上昇しないのではないのでしょうか。

■労働組合の組織拡大のカギは、社会的影響力を高めること

次に、労働組合についてお話しをします。私は労働組合や労使関係の研究をしています。日本だけではなく多くの先進国で労働組合の衰退が指摘されています。多くの国の労働組合の全盛期は経済成長があった1970年頃で、80年代以降組織率が低下しています。日本だけでなく世界各国で、賃上げ率も、交渉力も低下していると言われています。

なぜ衰退したのか、各国ごとにさまざまな要因が挙げられますが、非常に大きな要素として考えられているのが、産業構造の変化です。労働組合が強い傾向がある製造業が縮小しサービス産業が増えたため、労働組合機能の低下に拍車がかかりました。また、パートタイム労働者など労働形態が多様化したことも影響していると言われています。

日本の労働組合については、組織の弱体化と組織率の低下はどちらもリンクしていると考えられています。そんな中、構成組織の人員数が一番伸びているのがUAゼンセンです。組織率を伸ばしている特徴として、大手企業を中心に労働組合がないところをリストアップし、企業側、経営側に労働組合を結成することを薦めるオルグ活動をしていることが挙げられます。問題発生時に労働組合を結成すると、日々の労働環境を継続的に改善していく労働組合運動を行うのは難しいです。平時にオルグ活動をすることで、経営側にも働きかけることができるのがポイントだと思います。また、損保労連や航空連合はユニオンショップ制の組織が多いため、企業規模拡大の影響で組合員数も増加しています。

大幅に減少しているのは、自治体の労働組合「自治労」と、学校の教職員などで構成される「日教組」など、オープンショップ制の組織です。一方で、同じくオープンショップ制のJP労組や情報労連は組合員数が下げ止まりの傾向にあります。この差は、非正規労働者を組織化できているかどうかだと見ています。JP労組では非正規労働者の組織化に注力していますが、日教組や自治労ではあまり進んでいない実態があると考えます。

次に、新しい労働組合の結成率について、新設数は下がり、解散数も景気の悪かった2000年前後を境に増加しました。連合ではこの実態を改善するために、2030年までに800万人の組合員をつくることを目標に、組織化を専門に行うオルガナイザーの配置、育成などの取り組みを進めています。

労働組合の組織拡大に向けて、私は、組織率が低くても、どうすれば労働組合の社会的影響力を高められるか考える必要があると思います。そのためには、労働組合がつくるワークルールにカバーされる人たちを増やすことが重要だと考えています。ドイツでは組織率が16%ですが、労働協約の適用を受けている人は52%います。日本でも、自治労では傘下の組合が、福岡県の水道検針員の最低自給について、労働協約の地域的拡張適用を認めさせています。

賃金については、最低賃金の多層化が賃金の底上げになります。また、産業別最低賃金をつくと、その産業内の労働者の最低賃金が形成されます。さらに、企業内最低賃金もつくり、労働組合が非正規労働者を組織化していない企業においても賃金の底上げを図っていくことが重要です。

(文責：全労済協会)