

港区芝浦3-2-22 田町交通ビル3階

TEL:03-3769-6571 FAX:03-3769-6570

発行日 2025 年5月 28 日

発行人 慶島 譲治

交運労協URL <http://www.itf-jc.jp>

【交通運輸・観光サービス産業を魅力ある職業とするために】

第30回交通運輸政策研究集会を開催！

交運労協は5月19日、第30回交通運輸政策研究集会をアートホテル日暮里ラングウッドにて、構成組織106名・地方交運労協56名、合計162名の参加をもって開催した。

今回の集会は交通運輸・観光サービス産業の喫緊課題である「人材確保」を切り口に、2つの基調講演とパネルディスカッションを行った。

冒頭、小島事務局次長の司会で開会した後、主催者を代表して池之谷議長は、本年の政策・制度要求への取り組みとその進捗、ライドシェア問題の現状、2026年度を始期とする新たな計画や大綱の策定について触れた後に「新たな計画・大綱策定にあたり、地域交通法をはじめ、関係法令の改正議論も進められている。私たちの政策要求実現に向けて、より多くの現場の声を国政に届けなければならない。2か月後に迫った、第27回参議院議員選挙では、交運労協の最重点候補者である議員懇事務局長の森屋隆候補、幹事の岸真紀子候補、小沢雅仁候補の再選はもとより、推薦するすべての候補者の勝利に向けて、交運労協一丸となって取り組んでいく。第30回という節目の本集会を活発な議論のもと、実りあるものにしていただくことを願います」と挨拶した。



交運労協・池之谷議長



筑波大学・田中名誉教授



(一社)空港グランドハンドリング協会・曾原執行理事

続いて、筑波大学の田中洋子名誉教授より「キーワーカーが誇りをもてる社会にするために」と題し基調講演を受けた。“日常生活になくてはならない仕事をする人＝キーワーカー”の処遇が悪化し改善の兆しが見えないのはなぜか、その問いをご自身の研究分野であるドイツの働き方を例に考察した後、ドイツの事例は遠い外国の話ではなく、ドイツの様々な考え方・やり方は今後の日本を考えていくヒントになるとのご指摘をいただいた。また最後に、「一つ一つの職場を起点とした労働組合の積極的な運動が働き方を変える」と私たち労働組合にエールを送っていただいた。

次に、一般社団法人空港グランドハンドリング協会の曾原倫太郎執行理事より「空港グランド

ハンドリング協会の取り組み～魅力ある業界の実現にむけて～」と題し、基調講演を受けた。曽原執行理事からは、空港グランドハンドリングの業務内容、協会の設立経緯、業界の課題についてご説明いただいた後、協会の取り組みの成果として官民の課題解決スキームの確立や個社・業界・空港会社・自治体・国家予算への政策的成果についてご教示いただいた。最後に、働く者が付加価値創造の源泉である空港グランドハンドリング業界において、民主的に職場を代表する労働組合の意見が効率的で芯を食った問題解決につながる、との知見をいただいた。

講演後、「交通運輸・観光サービス産業の人材確保のための対策を考える」をテーマとし、パネラーに田中名誉教授、曽原執行理事、構成組織より運輸労連・坂井書記次長、JR連合・石川産業政策局長、交運労協・慶島事務局長が登壇し、荻山政策委員長(JR連合会長)がコーディネーターを務めるパネルディスカッションを行った。各パネラーの発言は、次のとおり。



運輸労連・坂井書記次長



JR連合・石川産業政策局長



慶島事務局長

<テーマ①>

「交通運輸・観光サービス産業で働くキーワーカーが置かれている現状と課題を考える」

【運輸労連 坂井書記次長】

国内の貨物輸送の91.4%はトラックが担っており、社会インフラといっても差し支えないだろう。1990年の規制緩和をきっかけに、事業者が増加し緩和前は約42,000社だったのが、現在は約63,000社となっている。結果として過当競争を招き、政府の調査によると価格交渉もままならず、よって価格転嫁ができていないことが顕在化している。また、労働時間は全職業平均より2割長く、年間賃金は5～15%低いいため有効求人倍率は全職業平均の約2倍となっている。

2024年問題は5年遅れの働き方改革であったが、実際は国の支援も受けながらの運び方改革であった。大きな混乱が見られなかったのは、我々運輸に携わる労働者の意地やプライドだったとも言えるが、それだけでは解決にならず、産業全体の労働条件の底上げが必須である。

【JR連合 石川産業政策局長】

JR産業は、鉄道事業を中心に、多種多様な分野に事業を展開している。各グループ会社やさらに委託される協力会社があり、彼ら抜きでは事業の継続は困難である。一方で労働力の構成は、1982年を最後に国鉄が採用を一時停止したことから、長期間に渡って歪な年齢構成となっており、現在は急激な世代交代が起こっている。

今年は福知山線事故から20年であるが、昨夏以降、安全やコンプライアンスに対する信頼を大きく損ねる事象が相次いだ。人手不足による余裕のなさ、経験不足が一因になっているかもしれない。人手不足については、コロナ禍による雇用に対する価値観の変化、働き方に対する意識の変化や賃金の変化が大きな要因と考えている。JR産業は長期安定雇用による知識・技術・技能の熟練が安全の確保等に大きく寄与してきたことから、多岐にわたる離職原因への適切な対処が必要である。

【交運労協 慶島事務局長】

第一義的には「賃金・労働条件の向上」であり、そのためには賃上げの原資となる運賃・料金制度の見直し(価格転嫁の推進)が必要だ。この間、鉄道やバスなどにおいて、収入原価算定要領における人件費の算定方法が見直しされたことを踏まえ、賃上げが進むことを期待したい。

一方で、「報酬」の多寡だけが問題なのか。「労働の尊厳」こそが重要ではないのかと問いたい。全てのキーワーカーこそが、社会の屋台骨であるにもかかわらず、コロナ禍によってその労働の価値が不当に過小評価されている実態が明らかになった。社会や経済、公共の利益への真に価値ある貢献とは何なのか訴えていく必要がある。また、キーワーカーの働き方改革には社会の理解が必要であり、行き過ぎた利用者のニーズ優先主義から労働者の人間らしい働き方が優先されるべきである。

<テーマ②>

「キーワーカーの地位と魅力を向上させる処方箋を考える」

【運輸労連 坂井書記次長】

産業の必要性、重要性を国民の方にも理解をしていただき、社会的地位を向上させていくことが重要と考える。特に適正価格の収受、商慣行の見直しなどは公正取引委員会から労務費の価格転嫁の指針の発出、事業法の改正があったことから、しっかりアピールしていく。その中で「送料無料」の表記や翌日配達というのは、本当に消費者のニーズなのかということも議論を進めるべきだ。またトラック・物流Gメンに関して、非常に良い仕組みであるが、一方で荷主や元請からの報復措置を恐れて声が上げられないということもありうるので、公益通報制度も含め、しっかり守っていただく必要がある。

【JR連合 石川産業政策局長】

まずはJR産業が抱えている課題について社会に理解してもらう必要がある。例えばみどりの窓口の大量閉鎖は人手不足に起因しているが、代替策に利便性が伴ってなくては利用者からのお叱りを受けるのは当然である。また、国内旅客輸送量において鉄道、バスなど公共交通が3割のシェアを占めているにもかかわらず、国交省の予算においては圧倒的に道路に配分されている。クロスセクター効果を踏まえて、公共交通にも予算を割くべきだ。また、産業内で連携を図り、人材育成とその定着にむけた取り組みも始まっている。

【交運労協 慶島事務局長】

事業者間の「競争領域」と「協調領域」を峻別し、「協調領域」である人手不足問題の解決を図るべきだ。そのためには取り組み事例の共有とあらたな知見とアイデアの模索が必要だ。例えば、事業者同士の連携として「民鉄キャリアトレイン」などがあり、官民連携では国土交通省による既存のリソースのフル活用の例として「ドライバースシェア推進協議会」、制度面における要件緩和の例として「二種免許取得要件緩和」などがある。しかし、これらの取り組みも人材不足問題の根本的解決には迫力不足であることは否めない。我々の産業が選択される職業となるためには入口段階で新卒者の選択肢から除外されないことが前提であり、初任給の引き上げや賃上げ、働きやすい職場環境の整備のための支援策を求めたい。

【筑波大学 田中名誉教授】

JRの協力会社での労災死亡が多い、トラック業界も過当競争の結果、中小零細企業で問題が起きているなどのお話を聞いたが、下請けや多重請負先などに様々な悪条件がしわ寄せにな

っているのではないかと、根本的な見直しが必要ではないかと感じた。過当競争でお互いに叩き合うというよりは、お互いに条件をよくしていく、特に働き方の条件をよくするための業界としての最低限のルールを作り、守る方向に行かなければならない。いま、世界的にサプライチェーンに対して責任を持たせる法律が成立している。ドイツでは、発注元は委託した先の労働条件にも全て責任を持つという法律ができた。つまり丸投げしたら、あとは知らないよ、とは言えない。例えばバングラデシュの会社に洋服の縫製を委託したらバングラデシュの現場工場のところまで、責任を持たないといけない。

また私の話でドイツは時短勤務者が多く、どのように仕事を回しているのか、疑問を持たれたかもしれない。看護師を例にするが、日本の病院で何人もの看護師さんにインタビューしたところ、現実問題、本当に夜勤が厳しく、二交代制で18時間の夜勤を月に5回もするとのこと。三交代制にすると月に9回になる。そして心身ともにボロボロになって辞めていく。一方、ベルリンの病院でインタビューしたところ、夜勤の数が圧倒的に少なく、三交代制で月に2～3回だという。なぜかというとな十分な数の看護師が配置されているからだ。その理由は看護報酬制度の存在。病院の経営の原資は診療報酬制度であり、病院と医師にはお金が回るが、看護師には回らないようになっていた。その状況に対しドイツは看護師不足だからというので、国が改革して看護報酬制度を作った。つまり看護師にも十分お金が行くようにした。おかげで看護師をたくさん配置することができた。その改革のためにドイツでも看護師がストライキをし、デモをして世論に訴えた。国民が現場はこんなに大変で、医療も持続可能ではなくなってしまうことに気づいた。

交通運輸・観光サービス産業も同じで、この現状であれば持続可能でなくなる、ものを運ぶこともできなくなる、ということを社会に様々な方法で訴えていくことを通じて、改革ができるのではないかと。

【(一社)空港グランドハンドリング協会 曾原執行理事】

政策的成果については、短期目標における取り組むべき事項として、「賃上げを含む処遇改善に不可欠な受託料の引き上げ」がある。人材確保にマイナスに働く受託契約の内容の適正化、受託側に不利な契約を是正していこうということだ。さらに、航空会社間で異なる資格や車両仕様などの見直し、JAL・ANAの両方の仕事を受けている会社では同じ仕事をしているにも関わらず、資格が異なるため2回教育を受けるといった無駄はやめましょう、統一しましょうということだ。

DXに関しては、例えば運転手が乗らない状態で、コンテナを引っ張る自動運転トローリングトラクター等を開発しているが、相当難しい。投資額としても、空港自動化は4桁億円位が必要になってくるとのことだ。官民含めてしっかり進めていく必要がある。ある意味において資源である「人」をより付加価値の高い仕事に集中して従事していただく、そのためにはより身体の負担がかかる危険な仕事や単純な繰り返しの仕事から自動化をしていく。そのためには相当な投資が必要になるので、国や自治体の力が必要だ。

<パネルディスカッションまとめ>

【荻山政策委員長】

ドイツは2000年までは日本と同じ状況であったにもかかわらず、ここ20年でこれほど大きく差が開いてしまったという田中先生のお話があった。だから日本でも取り組もう、本来はドイツのようなことができるはずだ、ということであるが、一方で課題がたくさんあると思われる。とは

いえ、できない理由を探すよりも、どうやってやるかということ、皆で進むことが重要と感じた。若い皆さんにも、エッセンシャルワークやキーワーカーの重要性を知っていただき我々の仲間になっていただく取り組みが必要であり、ワークルールの重要性も学生のうちから理解いただいて、社会に参画していただくような環境を作る必要があると感じた。

最後に、田中先生の著書『エッセンシャルワーカー』から、一言ご紹介する。

「現場で働き続ける人がいるからこそ、私たちの日常生活が維持されているということの大切さ、ありがたさを私たちは感じる必要がある。私たちを支える人の仕事を、生活条件を悪化させ、不安定化することは結局私たち自身の生活や社会の未来を損なうことにつながる。他者の日常の助けとなり、人に便益や安心をもたらす社会に欠くことのできない現場の仕事の担い手は、生活の安定の上で、仕事のキャリアや人生の展望をきちんと築けるような形で、しっかりと報われなければならない」

まさにその通りであり、本日の交研集会を通じて、皆さんしっかりと理解されたのではないかと思います。構成組織が引き続き、力を合わせて団結してこの課題の解決、我々の地位の向上と魅力のある職業をつくっていくために、ともに頑張ることを決意し合って締めたいと思う。

パネルディスカッションの登壇者全員に会場全体で謝意を示したのち、櫻田副議長（サービス連合会長）の閉会挨拶により、本集会は成功裡に終了した。



パネルディスカッションの様子



荻山政策委員長（JR連合会長）



櫻田副議長
（サービス連合会長）

以 上