

「2024年問題」～迫る「物流危機」



「2024年問題」～迫る「物流危機」

はじめに

本冊子は、(一社)東京都トラック協会の機関紙『東京都トラック時報』令和5年3月25日号から7月25日号まで連載した、特集『「2024年問題」～迫る「物流危機」』を再収録したものです。一部、加筆・修正をしています。

本冊子を2024年問題への対応のため、ご活用ください。

(一社)東京都トラック協会

目次

トラック輸送の現場と相次ぐ長時間労働規制 … 2

解説：改正「改善基準告示」

労働・拘束時間短縮への対応 … 4

慢性的な労働力不足と

生産性向上への対応策 … 6

「働き方改革」推進へ

取り組み手法と成果 … 10

「2024年問題」特別インタビュー

東ト協の取り組み方針 … 12

トラック輸送の現状と相次ぐ長時間労働規制

物流の「2024年問題」が1年後に迫る中で、各種メディアでこの問題が取り上げられ、クローズアップされている。働き方改革関連法による労働基準法改正に伴い、2024（令和6）年4月から、自動車運転者の時間外労働の上限が年間960時間以内に規制され、これにより、トラック運転者不足がさらに深刻化し、輸送力不足で生活や経済活動に必要な物資や商品をこれまでのように「運べなくなる」事態が懸念されているからだ。これに伴い、事業者は慢性的な運転者不足の中で労働時間の短縮を求められ、荷主企業においても事業活動に様々な問題が生じるおそれがある。

そこで、「2024年問題」をテーマに連載特集を企画し、その影響や対応策などに関する専門家による解説や取り組み事例などを順次掲載する。今回はまず、「2024年問題」に直面するトラック運送業界の現状とあわせ、上限規制と「改善基準告示」（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）の改正内容について紹介する。

運転者不足がさらに深刻化

◎国内の貨物輸送量はトラックが91%担う

物流の「2024年問題」がクローズアップされているのは、トラック輸送が国内貨物輸送の大宗を担っており、そのため、日常生活や経済活動に大きな影響が生じるおそれがあるからだ。

2021（令和3）年度の国内貨物輸送量は42億5,252万5千トンで、このうち営業用貨物自動車（トラック）が26億205万2千トン、家用貨物自動車（軽自動車）が12億8,634万4千トンの合計38億8,839万7千トンと、全体の91.4%を貨物自動車が輸送している。

2021年度の貨物運送事業者数は6万3,251人で、前年度比407者増加している。事業者数はこれまで2007（平成19）年度の6万3,122者がピークだったが、これを上回り、過去最高となっている。

内訳は、特積が313者、一般が5万7,856者、特定が320者、霊柩が4,762者。新規参入は1,364者で、一方、廃止・合併などによる撤退が957者あった。

また、貨物自動車運送事業の車両数は146万7,884台で、軽自動車などが33万4,874台となっている。

◎運転者が減少傾向高齢化も進む

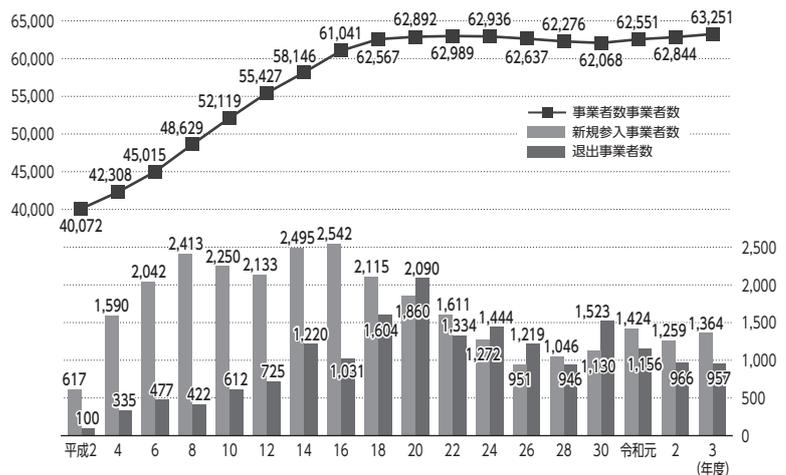
総務省の「労働力調査」（2022年6月時点）によると、労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）の就業者は6,736万人で、このうち男性労働者が3,709万人、女性労働者が3,026万人。全就業者のうち道路貨物運送業の輸送・機械運転従事者は82万人で、前年比約4万人も減少している。

トラック運送事業に従事する就業者は全体で約199万人で、このうちドライバーなど輸送・機械運転従事者数は約84万人。女性の比率は、就業者全体で20.1%だが、ドライバーなどは3.6%となっている。

また、運転者の労働条件に関しては、産業平均より厳しい状況にある。厚生労働省の2022年「賃金構造基本統計調査」によると、業種別では道路貨物運送業（企業規模10人以上）の決まって支給する給与（以下同様）は33万4,700円で、年間賞与などは47万1,600円。所定内労働時間は173時間で、時間外労働時間は33時間。

全国トラック事業者数の推移

（単位：者）



自動車運送事業等の就業構造

	バス	タクシー	トラック	自動車整備	全産業平均
運転者・整備要員数	13万人 (令和2年度)	27万人 (令和2年度)	85万人 (令和3年)	40万人 (令和3年)	—
女性比率	2.2% (令和2年度)	4.0% (令和2年度)	3.6% (令和3年)	1.7% (令和3年)	44.7% (令和3年)
平均年齢	53.0歳 (令和3年)	60.7歳 (令和3年)	48.6歳 (令和3年)	46.4歳 (令和3年)	43.4歳 (令和3年)
労働時間	186時間 (令和3年)	176時間 (令和3年)	209時間 (令和3年)	183時間 (令和3年)	176時間 (令和3年)
年間所得額	404万円 (令和3年)	280万円 (令和3年)	446万円 (令和3年)	454万円 (令和3年)	489万円 (令和3年)

出典：令和4年版「国土交通白書」

平均年齢は47.7歳である。

職種別では、営業用大型貨物自動車運転者（企業規模10人以上）の給与は36万6,400円で、年間賞与などは37万6,900円。所定内労働時間が175時間で、時間外労働時間は39時間。平均年齢は50.2歳と高い。営業用貨物自動車運転者（大型車以外）の給与は32万9,800円で、年間賞与などは42万1,800円。所定内労働時間は174時間で、時間外労働時間が36時間。平均年齢は47.8歳となっている。

東京労働局の「職種別有効求人・求職状況」（令和4年12月）によると、東京の職業合計の有効求人倍率は1.55倍だが、トラック運転者を含む自動車運転の職業の有効求人倍率は3.39倍で、全体平均より格段に高い。慢性的な不足状況にあり、採用・確保が難しい状況にある。

◎トラック輸送能力35%も不足と推計

「2024年問題」の影響に関しては、各シンクタンクがト

トラック輸送能力不足について推計している。NX総合研究所は、国土交通・経済産業・農林水産の3省合同「持続可能な物流の実現に向けた検討会」で2030年度にドライバー不足により輸送能力19.5%（営業用トラック輸送量5.4億トン）が不足し、これに労働時間の上限規制の影響により、34.1%（同9.4億トン）が不足する可能性があるとしている。

また、野村総合研究所は、2030年には全国の荷物の約35%が運ぶことができなくなるとの推計を公表している。

働き方改革へ上限規制適用

働き方改革関連法（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）が2018（平成30）年に制定され、これに伴い、労働基準法をはじめとする各法律が改正され、時間外労働上限規制、時間外労働月60時間超に対する割増賃金率の引き上げが実施されることとなった。

時間外労働の上限規制は、原則として月45時間・年360時間を上限とし、臨時的な特別な事情がなければ、これを超えることができなくなった。ただし、労使の合意があれば、特別条項として年間720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（同）とし、年間6か月まで超えることができる。

こうした上限規制は、大企業に対しては2019（平成31／令和元）年度から、中小企業に対しては2020（令和2）年度から施行となった。

ただし、自動車運転の業務、工作物の建設の事業、医師などは、時間外労働の上限規制適用が5年間猶予されている。

これまで自動車の運転業務については時間外労働の限度基準はなく、「改善基準告示」を満たす必要があった。猶予期間の終了に伴い、2024（令和6）年4月から、原則として月45時間・年360時間の上限は一般の業種と変わらないが、労使の合意があれば、特別条項として年間960時間以内（休日労働を除く）の時間外労働が可能となる。なお、将来的な一般則の適用について、引き

続き検討することになっている。

この上限規制に違反した場合には、罰則（6か月以内の懲役または罰金30万円以下の罰金）が科されるおそれがある。

上限規制に伴い、トラック運転者などの拘束時間や休息期間、運転時間、時間外や休日労働などを定めた「改善基準告示」が改正され、2024年4月から適用される（下表参照）。

月60時間超の時間外割増率が引き上げに

働き方改革関連法に基づき、時間外労働の上限規制適用に先立ち、年5日の年次有給休暇の確実な取得や非正規雇用労働者に対する同一労働同一賃金が適用されているが、いよいよ今年、2023（令和5）年4月1日からは、中小企業に対しても、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が従来の25%から50%に引き上げられる。

中小企業に対してはこれまで適用を猶予されてきたが、長時間労働を是正する観点から、割増賃金率50%が適用されることになった。

月60時間超の時間外労働の算定に関しては、法定休日に行った労働時間は含まれないが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれる。また、労働者の健康を確保する観点から、引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて、過半数組合（ない場合は過半数代表者）との間で労使協定を結ぶことにより、有給の休暇（代替休暇）を付与することも可能。

月60時間を超える時間外労働を深夜（午後10時～午前5時）の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%プラス時間外割増賃金率50%で計75%となり、人件費が大幅に増加する可能性がある。また、割増賃金率の引き上げにあわせて、就業規則の変更が必要となる場合がある。

なお、2020年の民法改正に伴い、労基法で残業代請求権の消滅時効が2025年（令和7）年までの間、3年に延長されたことから、未払い問題などについては、これを踏まえた対応も必要となっている。

単位	改正前（現行）		改正後（いわゆる「2024年問題」で対応が必要になること）
1日の拘束時間	原則13時間 1週間に2回まで、1日15時間以上16時間以下が可能	±0時間 -1時間	原則13時間 1週間に2回まで、1日14時間以上15時間以下が可能 （追加）加えて、休息时间（拘束時間以外の時間）をとるのが住所地（自宅）以外の場合（※長距離輸送の場合）は、15時間以下が16時間以下に変更になる
1か月の拘束時間	原則293時間 ※労使協定を結ぶことにより、1年の内6か月のみ上限が320時間となる	-9時間 -10時間	原則284時間 ※労使協定を結ぶことにより、1年の内6か月のみ上限が310時間となる （追加）ただし、284時間を超える月が3か月を超えて連続してはいけない （追加）1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるようにすること
1年の拘束時間	3,516時間（293時間×12か月） ※労使協定を結び、『320時間／月×6か月』を導入している場合、残りの6か月で調整が必要	-216時間 -116時間	原則3,300時間 ※労使協定を結ぶことにより、上限が3,400時間（284×12か月-8時間）となる （追加）1年の時間外・休日労働時間数が960時間以内となるようにすること

解説：改正「改善基準告示」 労働・拘束時間短縮への対応

NACマネジメント研究所 所長
小林 弘和氏 (社会保険労務士)

2023(令和5)年度がスタートし、「2023年問題」への対応が始まるとともに、いよいよ「2024年問題」への対応も準備期間が1年を切ってしまいました。そこで、労務管理における「2023年問題」対応の留意点について、改めて確認するとともに、「2024年問題」への対応として実施すべき事項について説明します。これらを参考として適切に対応していただきたいと思います。

適正な運賃の確保が不可避 原価計算もとに荷主交渉を

◎「2023年問題」対応と留意点

「2023年問題」とは、中小企業に対する割増賃金適用の猶予措置が今年4月から廃止され、月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率を50%以上にしなければならなくなったことです(表1を参照)。

この月60時間は、あくまで法定労働時間を基準としていますので、法定労働時間を基準として月60時間超の管理を行う必要があります。

また、月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日(1週1日または4週4日の休日)に行った労働時間は含まれません。法定休日労働の割増率は35%以上となりますが、それ以外の休日(所定休日)に行った労働時間は月60時間に含まれることになります。

このことを明確にするため、就業規則で法定休日が明確にされていない場合には、この機会に法定休日について明記するようにしてください。なお、就業規則に法定休日の定めがない場合、週1日の休日が法定休日となります。日曜日から土曜日まで休まずに働いた場合、土曜日の労働だけが法定休日労働となります。

時短による賃金減を回避へ 賃金制度の見直しが必要に

◎「2024年問題」対応

「2024年問題」とは、2024年4月から、ドライバーに対して労働基準法の時間外労働の上限規制(年間960時間)が適用され、同時に改正「改善基準告示」(自動車運転者の労働時間等の改善のための基準)が施行されることにより、ドライバーの労働時間や拘束時間を減少させなければならないことから、これに伴って発生することが想定される諸問題のことです。

具体的には、次のような問題の発生が想定されています。

①時間外労働の上限規制の問題

2024年4月から、ドライバーに対する年間時間外労働の上限が960時間となります。

ドライバーについては現在、労基法の労働時間規制の適用除外となっていることから、特に定めはありませんが、現在の「改善基準告示」による拘束時間の限度との関係で、「36協定」(労基法第36条に基づく「時間外労働

及び休日労働に関する協定)による上限時間は年間約1,170時間と算定することができます。

労基法により、ドライバーに対する労働時間延長の限度は、年間の上限だけが決まっています。現行の上限と比較すると、年間210時間、月平均17.5時間の労働時間の短縮となります。

なお、1日および1か月の労働時間延長の限度は、改正「改善基準告示」に対応して決まってくることになります。

②「改善基準告示」による拘束時間の限度規制の問題

ドライバーについては、労基法による労働時間規制に加えて、「改善基準告示」による拘束時間(労働時間+休憩時間の合計時間)の規制を遵守しなければなりません。2024年4月から適用される改正「改善基準告示」の概要は、次の通りです。

▽1年、1か月の拘束時間

拘束時間の上限は1年3,300時間、1か月284時間となります。

ただし、注意すべき点は、1か月の限度時間は現行の293時間と比較して9時間の短縮となりますが、毎月284時間の労働を続けると、年間の累計は3,408時間となってしまう、1年間の限度を超過してしまうことです。

月平均で考えた場合には275時間となり、現行と比較して18時間の短縮を図る必要があります。

なお、労使協定を締結すると、1年のうち6か月までは、年間の拘束時間が3,400時間を超えない範囲内で、月310時間まで延長が可能です。労使協定を締結した場合の延長時間の例外については、現行より月10時間の短縮となります。現行では、例外によっても1年間の総拘束時間は不変となっているのに対し、改正「改善基準告示」施行後は1年間の拘束時間を100時間延長し、月平均約283時間とすることができます。

したがって、当面、原則通りの対応が困難な場合には、労使協定の締結による例外で対応するようにしてください。

▽1日の拘束時間

上限が15時間以内とし、14時間超は週2回までが目安となります。いずれも、現行より1時間の短縮となります。

▽1日の休息時間

継続11時間以上を与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らないようにしなければなりません。拘束時間の上限が1時間短縮され、休息時間の下限が1時間延長されることになります。

これに伴い、改正「改善基準告示」に対応するための労働時間の限度は、(表2)の通りとなります。

③労働時間管理を徹底

前記のように、「2024年問題」に対応するための労働時間の管理としては、拘束時間および労働時間を1日1時間弱、月間18時間程度の削減を図ることが求められることになります。

労働時間および拘束時間の管理を、これまで以上に徹底するとともに、運行計画などの見直しや荷待ちなどの待機時間の削減について、荷主の協力を得ることなどにより、着実に実行可能な対応を図っていくことが必要となります。

④ドライバーの賃金制度見直し

「2024年問題」に対応することにより、労働時間の削減、休日の増加などを図った場合、それがドライバーの賃金低下に直結することになってしまうと、労働時間の減少分の賃金低下は法的には問題がないものの、ドライバーの人材不足をさらに助長することになってしまいます。

したがって、労働時間が減少したとしても賃金額は減少しないようにするため、ドライバーの賃金制度の見直しを行うことも必要となります。

また、そのためには、稼働時間の減少などによる会社の売り上げ・利益の減少を防ぐことも含めて、適正な運賃の確保が避けて通れない問題になると考えます。

取引先との値上げ交渉を行う際の原価計算には、ドライバーの確保に必要な人件費の増加を見込んで算定することも必要となります。

◎「2024年問題」への対応策(まとめ)

最後に、前記の「2024年問題」への対応のポイントをまとめると、次の通りとなります。

①社内対策

▽拘束時間、労働時間管理の徹底(日々管理、週別管理など)

⇒デジタルタコグラフや運行管理システムなどのITの活用

▽配送ルート・運行計画などの検討・見直し

▽従業員の労働時間減少への対応

⇒稼働減少により賃金減少とならない賃金体系の見直し

②荷主等対策

▽配送効率の向上

⇒過度な多頻度小口配送などの見直し

▽待機時間の減少による拘束時間・労働時間の短縮

▽運賃の値上げ

⇒対応策としては運賃・料金の値上げが最も重要であり、荷主に対し、運送の原価計算に基づく根拠のある値上げ要請を行うとともに、荷主の物流効率化への提案を行っていくことが必要

こうした対応を着実に実行していくことにより、不安なく、2024年度を迎えていただきたいと思います。

〈表1〉時間外労働の割増率50%適用などの影響

※東京都最低賃金で限度時間まで働いた場合を試算した参考例
(編集部作成)

○2023年4月以前(時間外割増率25%) (30日の月で「36協定」の320時間の特例を適用した場合の上限)	
(1か月) 労働時間延長の限度約127時間	
都最低賃金 上限 割増率(25%)	
$1,072円 \times 127時間 \times 1.25 = 170,180円$	
(1年間) 労働時間延長の限度約1,170時間	
$1,072円 \times 1,170時間 \times 1.25 = 1,567,800円$	
○2023年4月～2024年3月(60時間超の時間外割増率50%適用)	
(1か月) 労働時間延長の限度約127時間	
都最低賃金 60時間までの割増率(25%) 60時間超の割増率(50%)	
$1,072円 \times ((60時間 \times 1.25) + (67時間 \times 1.50)) = 188,136円$	
1人当たり 17,956円(10.6%) 負担増	
(1年間) 労働時間延長の限度約1,170時間 (1か月当たり97.5時間と仮定した場合)	
$1,072円 \times ((60時間 \times 1.25) + (37.5時間 \times 1.50)) \times 12 = 1,688,400円$	
1人当たり 120,600円(7.7%) 負担増	
○2024年4月以降(時間外労働の上限規制960時間適用、60時間超の時間外割増率50%適用)	
(1か月) 労働時間延長の限度約117時間 -10時間	
都最低賃金 60時間までの割増率(25%) 60時間超の割増率(50%)	
$1,072円 \times ((60時間 \times 1.25) + (57時間 \times 1.50)) = 172,056円$	
1人当たり 1,876円(1.0%) 負担増	
(1年間) 労働時間延長の限度960時間 -210時間 (1か月当たり約80時間と仮定した場合)	
$1,072円 \times ((60時間 \times 1.25) + (20時間 \times 1.50)) \times 12 = 1,350,720円$	
1人当たり 217,080円(13.8%) 負担減	

〈表2〉2024年4月以降の「36協定」の上限時間

①1日の労働時間延長の限度
●最大拘束時間15時間
$= \left(\frac{\text{法定労働時間}}{8時間} + \frac{\text{休憩時間}}{1時間} \right) + 6時間 \text{ (延長可能時間)}$
1日の労働時間延長の限度は6時間
②2週間の労働時間延長の限度
●15時間の限度は2週間で4回まで $6時間 \times 4回 = 24時間$
●他は原則13時間の拘束時間 $13時間 - (\text{法定}8時間 + \text{休憩}1時間) = 4時間$ $\Rightarrow 24時間 + (4時間 \times 6日) = 48時間$
2週間の労働時間延長の限度は48時間
③1か月の労働時間延長の限度と特例
(30日の月で法定労働時間が171.4時間の場合)
●原則の拘束時間の限度284時間 $= 171.4時間 + 21時間 + 91.6時間 \text{ (延長可能時間)}$ (21日勤務で休憩1時間)
●310時間の特例適用の場合310時間 $= 171.4時間 + 21時間 + 117.6時間 \text{ (延長可能時間)}$
1か月の労働時間延長の限度は 284時間の原則適用の場合、約91時間 310時間の特例適用の場合、約117時間
※1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努めるものとする
④1年間の労働時間延長の上限
1年間の拘束時間の限度にかかわらず960時間

慢性的な労働力不足と生産性向上への対応策

流通経済大学流通情報学部教授
林 克彦氏

「2024年問題」では、運転者の労働時間制限への対応が課題とされています。しかし、同時に賃金などの労働条件を改善しなければ、運転者を確保できません。そこで労働時間短縮と同時に賃金を向上させること、つまり、労働生産性の向上が「2024年問題」への対応策になります。「標準的な運賃」は、「2024年問題」に対応する上で必要となる運賃体系と水準を示したものです。自社の経営状況を分析し「標準的な運賃」を届け出て、荷主企業と交渉を進めていくことが必要です。

輸送力不足の事態に

(1)「2024年問題」の影響

「2024年問題」の発端は、2018年に公布された「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」（働き方改革関連法）です。同法により、2019年度（中小企業は2020年度）から、労働基準法制定以降、初めて罰則付きの労働時間規制が導入されました。しかし、自動車運転業務はその特殊性から、適用については2024年度までの猶予期間が設けられました。

いよいよ2024年度からは、労基法の時間外労働時間・上限960時間が運転者にも適用されるようになります。同時に、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」が改正され、労働時間だけでなく、運転時間や休憩時間など様々な規制が厳しくなります。

改正「改善基準告示」により、拘束時間（労働時間＋休憩時間）の上限が1年で3,516時間から原則3,300時間へ、1か月で293時間から原則284時間へ短縮されます。

ただし、労使協定を結んだ場合、284時間超が連続3か月まで、かつ1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める場合には、1年で3,400時間以内、1か月で310時間以内（年6か月まで）まで延長できます。

1日の休息期間は、継続8時間から基本的に継続11時間に延長されます。このほか、運転時間は2日平均1日9時間以内、2週平均1週44時間以内、連続運転時間4時間以内など、細かく規定されています。

改正「改善基準告示」では、改正の影響が大きい長距離トラック輸送に対して一定の配慮がなされ、長距離以外の輸送より、基準が緩和されています。宿泊を伴う長距離輸送（1運行の走行距離450km以上）の場合、1日の拘束時間は16時間まで延長可（週2回まで）、1日の休息期間は継続8時間以上（週2回まで）などと規定されています。

2024年度が近づくとつれ、様々な影響が懸念されるようになりました。NX総合研究所によれば、改正「改善基準告示」により、拘束時間が3,300時間あるいは3,400時間に制限された場合、2020年度の営業用トラック輸送量のうち、それぞれ12.7%、5.8%が不足すると試算しています（「持続可能な物流の実現に向けた検討会」資料）。この試算では、年間の拘束時間のみを制約要因

と仮定しています。

1日の拘束時間や労働時間の上限規制によって、さらに多くの輸送力が不足するとみられます。特に長距離輸送では多少配慮されているものの、従来と比べ、改正「改善基準告示」によりハードルがかなり高まります。

このため、既に多くのトラック運送事業者が長距離輸送において、中継輸送方式を導入したり、鉄道やフェリーなどへのモーダルシフトを進めています。

一方、荷主企業も、これだけ輸送力が不足すれば、輸送コストの増大や輸送サービスの低下に直面することになります。既に現在でも、長距離輸送や緊急輸送の手配が難しくなっています。

今後、荷主企業がトラック運送事業者と協力して輸送ルートの見直しやスケジュールを調整する動きがさらに広がるとみられます。

残業に依存しない体制へ 上限規制に向けて整備を

(2)労働力不足が深刻化

ここで、「2024年問題」の背景にある、トラック運送事業や運転者の置かれた状況について把握しておきます。

トラックの輸送量は、国内貨物輸送量（トンキロベース）の半分以上を占め、経済活動と連動して増加傾向にあります。コロナ禍の2020年度には、トラック輸送量は前年比△（マイナス）15.1%となりましたが、2021年度には同5.0%増となりました。

増加する輸送需要に限られた労働力で対応するためには、トラックの輸送能力を最大限に利用する必要があります。しかし、自動車輸送統計により、営業用普通トラックの稼働率、実車率、積載効率の推移をみると、輸送効率は低下傾向にあります。

トラックの稼働状況を示す実働率をみると、長期的に低下傾向にあり、2020年度以降、60%を下回っていません。実車率は2016年度を底に上昇傾向にありましたが、2020年度に急落しました。

積載効率は、トラックの輸送能力をどれだけ有効に利用しているかを示す重要な指標です。しかし、積載効率の改善傾向はみられず、最近では40%を下回っています。物流政策のガイドラインとなる「総合物流施策大綱」では、2025年度に50%達成を目標としています。

積載効率の低下は、多頻度小口化や迅速な輸送に対

する荷主ニーズの高まりが背景にあります。積載効率を向上させるためには、荷主との連携を深めて、事前に出荷情報を入力し、積載効率を重視した配車計画を立てていくことが求められています。

運転者の状況についてみると、2022年度におけるトラック運送業の就業者数202万人のうち、運転者は87万人です。近年、就業者数に大きな変化はなく、労働力確保が難しい運転者の就業者数もほぼ横ばいで推移しています(資料1)。

トラック運送事業の労働時間をみると、働き方改革が叫ばれるなかで、ほとんど短縮されていません。

総務省「労働力調査」によれば、2022年のトラック運送事業者の月間労働時間は183.3時間となっており、全産業平均の151.8時間を大きく上回っています。

また、全国の職業安定所の職業別紹介状況を見ると、自動車運転職の有効求人倍率は、運転者不足を反映しコロナ前には3倍を上回るほどに高まりました。

コロナ禍で緩んだものの、再び高まり始め、2023年3月には2.55倍になりました。全職業の1.24倍と比べて、極めて高い水準となっています(資料2)。

このような運転者不足のもとで、トラック運送事業者は、中高年齢層を確保することで労働力を確保しています。トラック運送事業就業者の年齢構成をみると、年々高齢化が進んでいます。

(3) 伸び悩む賃金と運賃水準

労働力が不足すると、労働市場では賃金が上昇し、求職者が増えるはずですが、確かに、賃金は上昇していますが、その上昇幅は労働力不足を解消するほど高まってはいません。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、トラック運送事業(従業員10人以上)で働く運転者の平均年収(残業代、賞与含む)をみると、2010年代に入ってから上昇を続けています。コロナ禍で全産業の平均年収が伸び悩んでいるのに対し、トラック運転者では増加が続いています。しかし、なおも大型トラック運転者の年収でさえ、全職種平均に及びません(資料3)。

しかも、トラック運転者の給与体系は、超過勤務代などの所定外給与の占める比率が高いことが特徴となっています。

大型トラック運転者の場合、毎月の現金給与36万6,000円のうち、所定内給与は28万6,000円であり、平均39時間の超過勤務により所定外給与8万円を得ています(2022年)。

現在の給与体系のままだと、働き方改革による超過勤務時間の削減で収入は減ってしまいます。このため、所定内労働時間における生産性を向上させ、残業に依存しない輸送体制を築いていく必要があります。

賃金の原資となる運賃水準についてみると、2014年度の消費税引き上げ前頃から上昇し始めました。

日本銀行企業向けサービス価格指数をみると、道路貨物輸送サービス価格指数は2017年から一段と上昇し、

特に宅配危機に対応した宅配便運賃の値上げにより、その価格指数が急上昇しました。

しかし、コロナ禍で企業間の荷動きが停滞すると、トラック運賃の上昇は止まり、ほぼ横ばいで推移しています。運賃水準の停滞により、トラック運送事業者は賃金アップをはじめ労働条件の改善が難しくなり、その経営状況は厳しさを増しています。

トラック運送業の就業者数と平均月間就業時間の推移(資料1)

年度	トラック運送業就業者数(万人)				月間就業時間(時間)		
	全職業		運転者		全産業平均	トラック運送業全職種	トラック運送業運転職
	計	男	計	男			
2016	187	153	83	81	160.5	196.6	218.8
2017	191	155	84	82	159.8	195.1	218.0
2018	193	155	86	84	157.8	194.0	218.0
2019	196	156	87	84	155.2	187.6	212.7
2020	194	155	85	82	150.3	182.4	206.2
2021	199	159	84	82	151.4	182.9	208.2
2022	202	161	87	84	151.8	183.3	209.6

資料：総務省「労働力調査データベース」

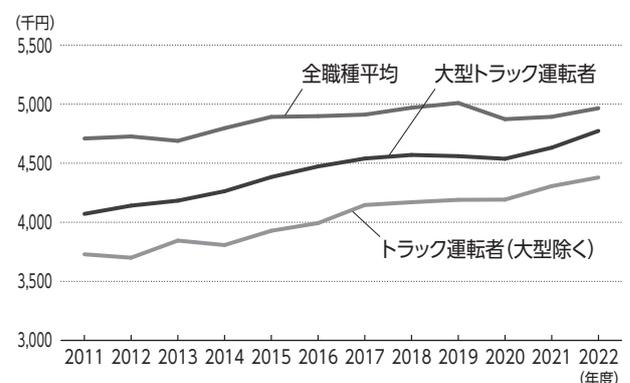
自動車運転職の有効求人倍率の推移(資料2)



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

トラック運転者の平均年収の推移(資料3)

*2020年度より推計方法が変更されている



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

「標準的な運賃」の活用 賃金・生産性向上に必要

(4)労働生産性の停滞

東京都トラック協会の「経営分析結果」(2021年度決算結果)によれば、東京都のトラック運送事業者の売上高営業利益率は△(マイナス)0.4%となり、2年連続で赤字となりました(全売上高のうち、運送事業の売り上げ比率80%以上の事業者が対象/回答344社)。

車両規模別にみると、101台以上の事業者はすべて黒字であるのに対し、規模が小さくなるほど黒字企業の割合が減り、10台以下の事業者になると、黒字企業の割合は44%にとどまっています(資料4)。

労働集約的なトラック運送事業では人件費が最大の費目であり、営業収益に占める人件費(運送人件費+一般管理人件費)の割合は49.2%を占めています(資料5)。

その他の費用の比率をみると、一般管理費は15.6%、備車費等は11.8%、燃料・油脂費は6.8%などとなっています。運転者不足により、自社のトラックのみでは輸送需要に応えられなくなったためか、所有車両台数の多い事業者で備車費等が急増しています。

こうした経営状況をみても、いかに人件費の管理が重要な課題となっているかが分かります。人件費は最大の費目であると同時に、トラック運送事業の付加価値の源泉でもあります。ただ、人件費の抑制を図るのではなく、労働による付加価値を向上させていくことが重要になります。

付加価値とは、サービスの供給活動によって新たに加えられた価値を指し、具体的には営業収益から燃料油脂費、修繕費、備車費など、外部から購入した価値を差し引いた額になります。限られた労働投入で、効率的に付加価値を向上させていく必要があります。

そのための指標が労働生産性です。労働生産性は従業員一人当たり、または一人当たりの付加価値額で計算されます。

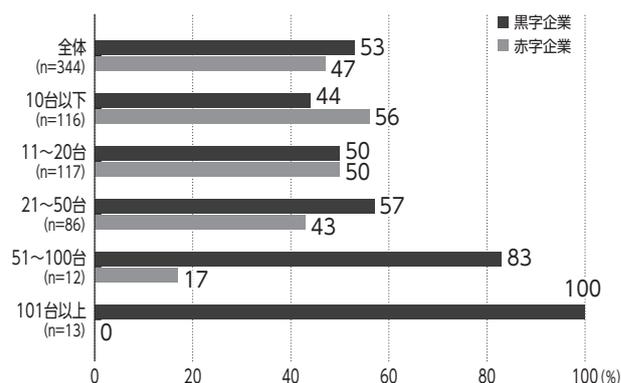
東京都のトラック運送事業者の従業員一人当たりの労働生産性は低下傾向にあり、2021年度は538万円となりました(資料6)。

労働時間は調査項目に入っていないため、全国のトラック運送事業者(全職種を含む)の平均である月間183.3時間を用いて計算すると、2,447円/人時になります。

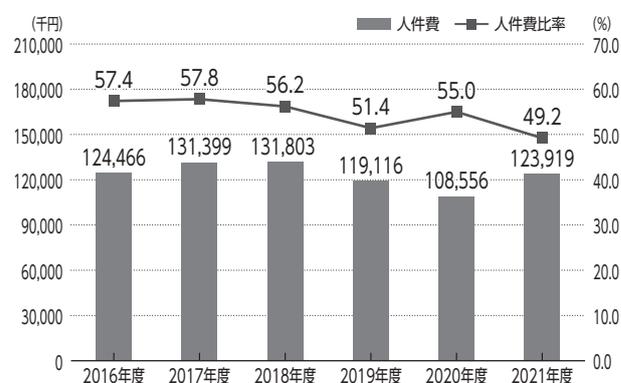
「総合物流施策大綱」では2025年度までに、物流業の労働生産性を2018年度比で2割程度向上させることを目標に掲げています。

ちなみに、国土交通省は2018年度の物流業(トラック、倉庫、内航海運、鉄道)の労働生産性を2,569円/人時と計算しています。物流業の労働生産性は向上しつつあるものの、同年の全産業の労働生産性は3,695円/人時であり、全産業平均に遠く及ばないことも指摘しています。

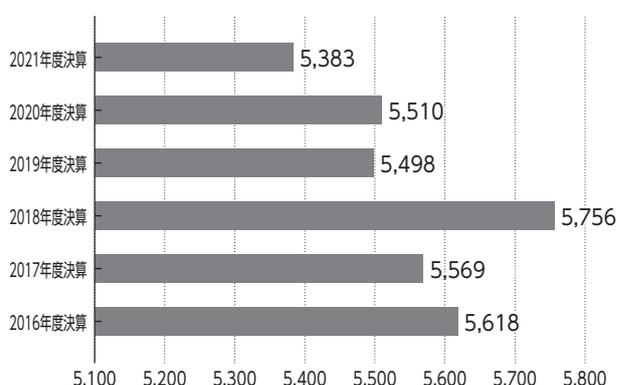
東京都トラック運送事業者における
赤字企業の割合(資料4)



東京都トラック運送事業者の営業収益に占める
人件費の比率(資料5)



東京都トラック運送事業者の労働生産性(千円/人)(資料6)



資料：いずれも東ト協「経営分析結果」



(5) 労働生産性向上のための諸制度

「2024年問題」は突然生じたわけではなく、トラック運送事業の働き方改革のマイルストーンの結果として生じているものです。

働き方改革を推進するため、「貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」（改正貨物自動車運送事業法）などにより、様々な規制や制度が導入されてきました。これらには、「2024年問題」への対応策に繋がる部分も多くあり、トラック運送事業者はよく理解した上で、積極的に活用していくべきです。

ここで関連政策の動向を振り返ってみると、物流危機への懸念が強まるなかで、労働生産性の向上やトラック運転者の労働条件改善が重要な政策課題として掲げられるようになりました。

国土交通省は2014年、「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」を策定し、運送契約の重要事項を書面化し記録・共有すべきことを定めました。2017年には「標準貨物自動車運送約款」を改正し、運送の対価である運賃と附帯するサービスの対価である料金を区分しました。

これに関連し、「貨物自動車運送事業輸送安全規則」が改正されました。中・大型トラックの場合、2017年から荷主都合による30分以上の待機時間を乗務記録に記載することになり、2019年からは運転者による荷役作業や附帯作業も記載対象となりました。

このような施策を推進するため、加工食品、建設資材、紙・パルプの各分野について、「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」が策定されました。

「働き方改革関連法」公布と同じ年の2018年には、改正「貨物自動車運送事業法」が成立しました。同法の目的は、働き方改革を進めるため緊急的に運転者の労働条件を改善し、経済活動を支えるトラック運送業を持続的に発展させることです。

この目的に沿い、同法は「規制の適正化」「事業者が遵守すべき事項の明確化」「荷主対策の深度化」「標準的な運賃の告示制度の導入」の4本柱で構成されています。

“あるべき水準”と捉え 今こそ荷主と運賃交渉を

(6) 「2024年問題」への対応(提言)

改正「貨物自動車運送事業法」の目的にある通り、同法にはトラック運送事業者が「2024年問題」に対応していく上で重要な措置が含まれています。

なかでも、「標準的な運賃」の告示制度は、荷主との交渉力が弱いトラック運送事業者が必要なコストを回収し、持続的な運営ができるような運賃を設定する際の参考運賃として、2023年度末(2024年3月末)までの時限措置として導入されました。

「標準的な運賃」は、トラック運送事業の能率的な経

営における適正な原価に、適正な利潤を加えたものを基準として設定されました。原価の算定では、運転者の賃金を全産業の標準的水準に是正し、コンプライアンスを確保できることを前提としています。

具体的にみると、人件費は全産業平均の時間当たりの単価を基準としており、前記の人件費実態からみて、かなりの高水準となっています。車両減価償却費については、5年での償却を前提としています。

燃料費については燃料サーチャージ導入を前提とし、軽油100円/リットルを基準としています。このほか、積み卸し、附帯作業、待機時間などについては、運賃表とは別に諸料金を設定しています。

このような前提で計算された「標準的な運賃」は実勢運賃と比べて数割以上高く、荷主交渉の資料には使えないという声も聞かれます。実際、「標準的な運賃」を届け出た事業者の割合をみると、全国で53.9%(2023年3月末時点)にとどまり、東京都では26.8%と極めて低い状況にあります。

しかし、「標準的な運賃」は「2024年問題」を乗り越え、トラック輸送を持続可能にする水準で設定されています。他産業と同程度まで賃金を高め、労働生産性を向上させていくために必要な運賃水準ともいえます。

まずは「標準的な運賃」を届け出て、それに近づけていくことが重要ではないでしょうか。

このため、「標準的な運賃」をあるべき運賃と捉えて、自社の現実の運賃との差異を分析することも必要です。「標準的な運賃」では、費用項目について詳細に前提を設定しており、自社の原価との差異分析に活用することができます。

荷主企業に提供する輸送サービスに必要となる、車両や運転者の運転時間、休憩時間、待機時間、附帯サービスなどの詳細な情報を用いて、原価計算をすれば、説得力のある運賃・料金を交渉することもできるはずですが。

迫りつつある物流危機への対応として、荷主企業の中には、輸送サービスを確保するために運賃値上げに応じる動きも広がっています。

日本ロジスティクスシステム協会の「2022年度物流コスト調査」によれば、値上げ要請のあった企業のうち、95.2%がその要請に「応じた」と回答しています。「2024年問題」が迫るなか、運賃交渉の機は熟してきているといえます。

少子高齢化が進むなか、他産業との労働力確保競争はさらに激化していきます。改正「改善基準告示」によって、他の産業と同じように自動車運転者に労働時間の上限規制が適用されるようになります。しかし、見方を変えれば、労働力確保競争のスタート地点に立ったにすぎません。

運転職の特性上、なおも他の産業と比べて長時間労働が続くと思われます。たとえ、運賃値上げを原資に運転者の賃金を引き上げたとしても、さらなる働き方改革を進め、魅力ある業務にしていかなければ、トラック輸送の持続は困難になるかもしれません。

「働き方改革」推進へ 取り組み手法と成果

物流ジャーナリスト
森田 富士夫氏

2024(令和6)年4月まで残り約9か月となりました。来年4月からは自動車運転者に対する時間外労働(残業)の罰則付き上限規制の適用により、残業時間は年間最長で960時間となります。ただ、960時間はゴールではなく、一般則の上限720時間に向けたスタートともいえます。また、来年4月から改正「改善基準告示」も施行されます。これにより、年間の拘束時間が3,300時間以内(1か月284時間以内)、1日の拘束時間13時間以内(上限15時間、14時間超は週2回までが目安)などとなります。

以下、実際の取り組み事例(9件/事例①~⑨)を紹介します。

時短・賃金改善・原資確保 一体的な取り組みが重要に

◎経営の再構築が必要に

「2024年問題」や改正「改善基準告示」というと、真っ先に頭に浮かぶのが労働時間の短縮です。それは当然のことですが、その労働時間短縮がなかなか進まない、というのが多くの事業者の実態です。

しかし、すでに年間の残業時間が960時間はもちろん、720時間以下の中小事業者もいます。そして、多くの事業者が来年4月までに、規制をクリアできるようにするための取り組みを進めています。

すでに時短を進めた事業者に共通していることは、「2024年問題」を単に労働時間の短縮だけでは受け止めていないことです。労働時間を短縮しても、ドライバーの賃金を下げないことを同時に考えて、対応に取り組んでいます。あわせて、当面は労働時間を短縮しても賃金を維持し、そして将来にわたって企業を存続させていくためには、時短を進めながら、賃金を上げていけるような経営に転換しなければならない、という認識で取り組みを進めています。

その前提となるのが原資の確保、つまり運賃・料金の改定です。その拠り所となるのが「標準的な運賃」(表/届け出状況)や「標準運送約款」です。

つまり、「2024年問題」を労働時間の短縮としてだけで捉えるのではなく、歩合制を主とした、これまでの賃金体系の抜本的な見直し、そして運賃・料金に対する考え方の転換など、いわば、従来の経営そのものの再構築が「働き方改革」につながるという認識で、取り組みを進める必要があります。

その意味では、従業員にとっては「働き方改革」となりますが、経営者においては「働かせ方改革」という発想が必要といえます。

労働時間規制強化に対応 「働かせ方改革」も必要

◎労働環境改善へ輸送・勤務体制など見直しを

「2024年問題」対応に向けて、各事業者はどのように「働き方改革」に取り組んでいるのでしょうか。①労働

全国の「標準的な運賃」届け出状況

運輸局別	令和5年4月末		4年3月末 事業者数(者)
	届け出数(件)	届け出率(%)	
北海道	1,963	57.5	3,412
東北	2,657	61.0	4,353
関東	6,437	35.2	18,311
北陸信越	1,590	60.3	2,635
中部	4,262	61.7	6,905
近畿	5,323	54.5	9,766
中国	3,242	79.8	4,063
四国	1,884	87.5	2,152
九州	4,131	71.6	5,766
沖縄	306	37.6	813
合計	31,795	54.7	58,176

関東運輸局管内の届け出状況

運輸支局別	令和5年4月末		4年3月末 事業者数(者)
	届け出数(件)	届け出率(%)	
茨城	950	41.7	2,280
栃木	551	51.1	1,079
群馬	369	31.7	1,165
埼玉	870	25.0	3,482
千葉	652	29.1	2,242
東京	1,457	29.2	4,982
神奈川	1,349	52.1	2,591
山梨	239	48.8	490

時間短縮、②賃金体系の見直し、③運賃交渉——という3点に関して、具体的な取り組み事例を紹介します。

☆労働時間短縮の進め方

労働時間短縮の取り組み事例として、最初に長距離輸送の場合について紹介します。

〈長距離輸送の場合〉

製造業の荷主の製品を輸送している四国の事業者(事例①)は、納品先となる着荷主のパレットへの手作業による荷役に時間がかかっていました。そこで、納品先のパレットを借りてくることにしました。次に、発荷主の工場から納品先に直行していた輸送体制を見直し、いったん自社の施設にまとめて横持ちし、ドライバーとは別の従業員が納品先ごとに仕分けて積み込むようにしました。

これにより、長距離輸送でも残業が月80時間を切り、近距離輸送では45時間を切るまでに短縮できたのです。荷主との契約も従来の単純な運賃契約から、基本的には重量ベースで横持ちコストや作業料などを賄い、さら

に距離制運賃を組み合わせるという契約内容に変更しました。

また、九州のある事業者(事例②)は、首都圏などとの長距離を2マン運行にしました。1マン運行では5日運行となりますが、2マンなら3日運行が可能で、ドライバーが交代して車両を週2回転させることで、採算が取れるようになりました。

さらに、輸送距離と荷物の種類に応じてダブル連結トラックを使い、途中の営業所でドライバーが交代する方式を取り入れている事業者(事例③)もいます。ドライバーは2人必要になりますが、ダブル連結トラックのため、計算上は大型トラック2台分を2人のドライバーが運転するのと同じで、しかも労働時間をクリアすることができるのです。加えて、車両の回転数が増えるため増収になるわけです。

面白い取り組みとしては、2人のドライバーと車両4台を1ユニットとした長距離便を売りにしている事業者(事例④)です。北九州の新門司港と東京港・有明間をフェリーで無人航送し、両方の営業所で各1人のドライバーが集配する方式です。両端で2人のドライバーが集配している間に、海上では上下1台ずつのトラックが無人航送される、という仕組みです。

〈長距離と近距離の組み合わせ〉

長距離輸送と近距離輸送を組み合わせ、労働時間の短縮を図っているケースもあります。

北海道の中小事業者(事例⑤)では、長距離輸送のトレーラや大型車は各ドライバーが専属的に乗務する車両とし、近場の集配用4トン車は交代乗務する共用車両として、長距離輸送と近距離集配、仕分け作業などを組み合わせ、労働時間を調整しています。

ちなみに、この事業者は26年前から完全月給制にしており、ドライバーの約70%が20代と30代の若い人たちです(約1年前の取材時点)。

〈近距離輸送の場合〉

店舗配送などの近距離輸送でも、様々な方法で労働時間短縮への取り組みが進められています。最も一般的なケースは、労働時間の規制をオーバーしそうなドライバーを違うコースに回し、それでも労働時間が規制をオーバーしそうななら休暇を消化させて、マルチドライバーが代わって乗務するというやり方です。

また、他業種の副業希望者を採用して、正社員ドライバーの労働時間を調整したり、週休3日制の正社員を雇用して労働時間を調整する、という勤務ローテーションにしている事業者(事例⑥)もいます。

☆賃金体系見直しも必要

固定賃金化の事例について紹介します。千葉県の中小事業者(事例⑦)は待機時間の短縮に重点を置いて取り組んでいます。1日平均2〜3時間の待機時間があるのですが、これを1時間短縮できれば、月の稼働日数を

22日とした場合、月22時間の短縮が図れることになります。

しかも、待機時間の短縮なら運ぶ荷物は同じで、運賃が現状のままであったとしても、現在の賃金を維持して労働時間の短縮を図ることができるわけです。

この事業者は以前から固定賃金にしており、基本的には固定給・固定残業代・歩合(乗務手当など)です。これを一部見直し、固定残業代の部分を従来の80時間から45時間に短縮しました。改正「改善基準告示」などに対応し、過労死認定の目安となる残業時間を超えないように抑えるためです。

同様に、三重県の事業者(事例⑧)では昨年11月から、固定賃金制に移行しました。時給換算にすると安い賃金になってしまっていますが、時短を進めても安定収入を確保できるようにするのが目的です。

時短のため、土曜日に有給休暇を消化したりすることで稼働日を月20日としましたが、それでも賃金が減らずに安定収入を保証するため、固定給化し、基本給・みなし残業代・調整金という形にしました。

このほかにも、月給制にしている事業者がおり、全体的に従業員の定着率が高いようです。

なかには、滋賀県の25台規模の事業者(事例⑨)の話ですが、近隣の運送事業者で働いているドライバーの何人かが、欠員が出た場合には最初に声をかけてほしいと、事前に採用「予約」が入っている事例もあります。

☆労働条件改善に向けて

原資確保へ運賃交渉

最後に、原資の確保についてです。「標準的な運賃」はドライバーの労働条件を改善するため、『全産業平均の労働時間』で『全産業平均の収入』に準拠した、人件費を算出しています。

この「標準的な運賃」の額面通りとはいかなくても、運賃交渉で値上げに成功している事業者に共通していることは、全産業平均と当該荷主を担当しているドライバーとの時給のギャップを是正するため、ということを強調し、実際の時給額を示して交渉していることです。

これは「標準的な運賃」の目的に沿った交渉の仕方といえます。同時に、「標準運送約款」も活用して交渉に臨むことがポイントとなります。たとえ、運賃値上げが難しくても、これまで無償で行ってきた附帯作業などを有償化できれば、収入が増えることになります。

そして、交渉の結果、値上げができたとすれば、できれば、その全額を従業員の賃金の維持または引き上げの原資にするなど、労働条件の改善を図ることを考えていくべきです。

このように労働時間の短縮、賃金水準の維持(できれば賃上げ)、そのために必要となる原資の確保(運賃・料金改定交渉)は一体のものとして取り組んでいくことが重要と考えます。そのためには経営自体の刷新を図り、経営者においても従業員の「働かせ方改革」を進めていく必要があります。

東ト協の取り組み方針

自動車運転者の時間外労働に対する上限規制適用に伴う、いわゆる「2024年問題」の克服に向けて、東京都トラック協会では各種施策を推進している。そこで、浅井隆会長および担当の原島藤壽副会長（物流政策委員長）に、物流ジャーナリスト・森田富士夫氏がインタビューし、対応方針についてお聞きした。

「標準的な運賃」をツールに 対応原資の確保へ荷主交渉を

浅井隆 会長



上限規制対応でコスト増 運賃収受の改善が必要に

会員の取り組み支援

——「2024年問題」への対応が急がれています。業界における対応状況についてはどのように認識されていますか。

浅井 働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制の適用が決まったのはコロナ禍前のことですが、業界ではその後のコロナ禍の影響により、各事業者はこれに対処するため、自社の事業のことに追われ、率直に言って、それどころではなかったというのが実情です。

5年間、適用が猶予されたとはいえ、これまではコロナ禍という異常事態にあり、これといった対応を進められなかったのが実情ですから、我々としてはできれば、もう少し延長してほしいというのが本音です。

それと、この問題に対応するために、貨物自動車運送事業法改正により、「標準的な運賃」告示制度が導入されましたが、その告示がされたのが、新型コロナウイルス感染症が最初に拡大した時で、非常にタイミングが悪い時期でした。

さらにコロナ禍の影響が残る中で、様々な物価高騰が相次いだことから、とてもお客様に「標準的な運賃」をお示しして、適用をお願いできるような状況ではなくなりました。

その後、適用期限が迫る中で、事業者もこの問題を意識して対応に動き出していますが、それは、昨年後半あたりからではないかと思います。期限まで半年余になってきましたから、さすがに、最近はお客様のところに相談に行っている事業者が増えているようです。

——東ト協としては、具体的にどのような対策を講じられてきたのですか。

浅井 コロナ禍、物価高騰という大変な事業環境の中で、この問題に対する認識や対応の深掘りが欠けていた面は否めませんが、本部や各支部で対策セミナーや勉強会などを行い、関係法令や取り組み手法を説明するなど、事業者の取り組みをサポートしてきました。「標準的

な運賃」の届け出手続きに関する資料なども配付して、取り組みを促してきたわけです。

——ただ、「標準的な運賃」届け出状況については、全国的にみても依然として低い水準にあり、さらなる取り組みが求められる状況です。

浅井 届け出に関して、どうも堅く考えられて、お客様と相談しても合意を得るのが難しい状況だからと届け出をしなかったり、厳しい事業環境が続く中で、お客様のところに持っていき交渉できるような状況でなかったこともあり、停滞していた面があったわけです。

このため、会員事業者に対して様々な機会を捉えて届け出の必要性を説いて、お客様に「標準的な運賃」を提示して交渉するよう呼びかけているところです。

今後、残業時間が制約されるようになると、従来のようにお客様の依頼に対応できなくなることから、その適用について交渉すべき時期だと強調し、引き続き、各事業者の取り組みを促していきたいと思っています。

ただ、東京の場合、都内配送だけを行っている事業者も多く、長距離輸送の事業者とは上限規制に対する受け止め方が違うようです。そうしたことも届け出状況に影響しているかもしれません。おおよそですが、会員事業者のうち、残業が年960時間の規制は大変という事業者が3割ぐらい、きついなというところが半分ぐらいではないかと思っています。

政府が「政策パッケージ」 規制対応の“追い風”に

—ところで、最近の政府・行政の対応をみると、これまでとは「本気度」が違うように思われます。物流関係の閣僚会議を設けて「政策パッケージ」をまとめ、時限措置の「標準的な運賃」と「荷主対策の深度化」に関する措置が延長されました。いわば、問題解決には追い風の状況にあります。

浅井 確かに、これまでに経験したことがないような状況だと思えます。国が「2024年問題」対応のため、様々な対策を打ち出し、このままでは「物流が停滞しかねない」と情報発信などを行ってきたことから、お客様もこの問題についてかなり認識しつつあるようです。

逆に言えば、それだけ困難さがつきまとう問題ということでしょう。もっとも、一般の方には産業物流はあまり関係なく、宅配の荷物が届かないようでは困るといった認識でしょうが。

—自然災害などで、スーパーの店頭で品物が届かないといった事態にならないと、一般的にはなかなか物流の重要性は認識されませんが、その物流は残業が年960時間を超えるようなドライバーの長時間労働により、支えられてきたわけです。

浅井 これまではサービスレベルを落とさないように、事業者、そしてドライバーが頑張ってきたのですが、これからはもう難しくなるというのが今の状況でしょう。

—では、今後どのように対応していくかですが、労働時間の短縮は当然として、短縮しても賃金水準を下げない、できれば上げていくようにすることが望まれるところです。ただ、問題はその原資をどのように確保していくかです。

浅井 昔の認可運賃とは違いますが、行政が「標準的な運賃」を告示し、あるべき運賃レベルを示しているわけですから、これを運賃交渉のツールとして活用していくべきです。それにより運賃を少しでも上げてもらい、待遇改善に充てていくべきでしょう。

—トラック業界だけでなく、様々な分野で人手不足の状況ですから、事業継続のためにも、何とか賃金と労働時間の改善を進めていく必要があります。

浅井 建設業界なども大変なようですが、あらゆる業界で若年層の労働力の取り合いになっています。ですから、業界としても賃金を改善して必要な労働力を確保していかざるを得ない状況です。昔は長時間働いて、それで収入を上げるという状況でしたが、今は働き方改革ということで、それが許されないわけですから、やはり賃金の水準自体を上げていかざるを得ないでしょう。

—そのために必要な原資を確保するには運賃収受の改善、つまり値上げを実現していく必要があります。

浅井 確かに、あくまで運賃問題にかかってくるわけですから、何とか頑張って交渉を進めていく必要があります。ただ、現実問題として難しいのは、需給関係のバランスが我々の業界の方に有利な状況にならないと、なかなか運賃は上がっていかないということ。そうした状況になっていけばと思っています。

—政府の「政策パッケージ」という追い風もありますが、やはり重要なことは業界、そして事業者がどれだけ本腰を入れて改善に取り組むかではないかと思えます。

浅井 何度も言うようですが、まずは取引先のお客様に業界の現状についてお知らせし、運賃改定をはじめとして、荷役作業の改善などについて協力をお願いしていく必要があると思っています。荷待ち時間の問題もそうです。

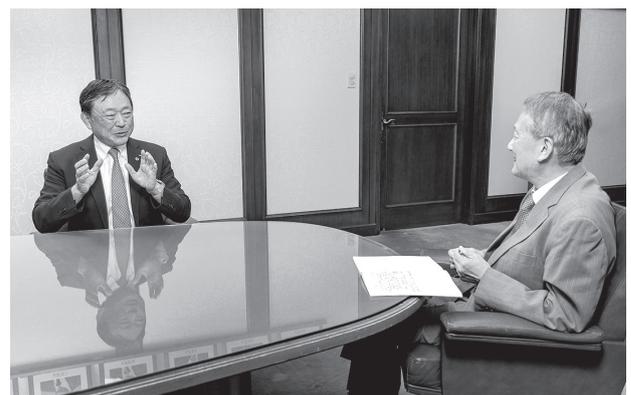
それにより、運送条件の改善を求めると、付帯料金などのアップをお願いする、この2つを進めるべきでしょう。さらに、燃料サーチャージについても、今後、政府の補助金が打ち切りとなれば、さらに値上がりしそうですから、導入に取り組むべきでしょう。サーチャージ導入の方が、運賃値上げに比べてお客様に認めてもらいやすいようですから。

また、契約の書面化をしっかりとやるべきだと思います。そうすれば契約条件が明確になり、どこまでが運賃で料金かがはっきりしますから。当社(株式会社浅井)では、お客様にこういった条件で引き受けますと書面化しています。

—「2024年問題」対応のため、時限措置として「標準的な運賃」告示とともに、「荷主対策の深度化」に関する措置が講じられています。

浅井 荷主との適正取引や適正な運賃収受などに向けて講じられた措置ですが、重要なことは実際にどの程度の効力があるかではないかと思えます。今度の「政策パッケージ」には「トラックGメン」による監視強化や、「働きかけ」などの徹底が盛り込まれましたが、これまでより踏み込んだ実効性ある対応を望みたいところです。

浅井会長にインタビューする森田氏



持続可能な 輸送サービスに向けて

労働条件改善し人材集まる業界に

荷主の協力が不可欠

——「2024年問題」のタイムリミットが迫っていますが、なかなか対策を進められず、対応に苦勞している事業者が多いのが実情ではないかと思われます。

原島 確かにそうですね。実は今年3月末に自由民主党の「物流調査会」に出席し、当社(カンダコーポレーション株式会社)の取り組みや業界の実情、要望事項などを説明させていただきました。その際、当社が所属する東ト協千代田支部の会員の方にアンケートをさせていただいたのですが、「既に対応を完了している」事業者はほとんどなく、「対策案はできているが実行には至っていない」、あるいは「対策案が見つからず、このままでは法定時間に収まりそうにない」という回答が多くを占めました。

——心配な状況ですね。では、御社では具体的にどのような対策を進められているのか、お聞かせください。

原島 当社では数年前から、グループ全体の全従業員の出退勤について「時間管理システム」を導入し、これにより一人ひとりの残業時間を把握するとともに、定期的に「36協定」の遵守状況などを報告させ、必要な対策を進めています。

ただ、全従業員となるとすぐに規制をクリアできるものではなく、ある営業所の超過者がゼロになったら、別の営業所では数名オーバーするといった状況です。来年3月末までに何とか全社的に達成できるようにしたいと考えています。

——「2024年問題」対応では、自社の取り組みとともに、取引先の協力が重要なポイントになります。

原島 配送コースや集配回数の見直し、業務体制の効率化を図るなどの対策を講じるにしても、お客様と協議を行い、ご協力をいただく必要があります。当社では例えば、病院向け配送業務では緊急輸送のため、各センターに夜間でも数十人要員を配置していましたが、お客様のご協力により、ドライバーを1か所に集約し人員の削減を図りました。また、出版物輸送では休配日を増やしていただきました。

——ところで、自民党「物流調査会」では業界の実情を踏まえ、「2024年問題」への対応策について要望されましたが、具体的にはどのようなことを訴えられたのですか。

原島 千代田支部会員へのアンケート結果に加え、私



自身が必要と考えた事項を含めて4項目について要望させていただきました。

1つ目は、荷主・消費者に対する「2024年問題」のさらなる周知です。例えば、運転時間を短縮するためには帰り(復路)に高速道路を利用したり、あるいは配送コース・回数を変更してもらう必要があります。そして、コストアップになる部分は荷主に負担していただく、つまり運賃を上げてもらう必要があるわけです。

対策に必要なコスト負担をしてもらわないと、事業者はやっていけなくなるわけですから、そうしたことを荷主の皆様には理解していただきたいということです。さらに、一般消費者の皆様にも物流が大変な状況にあることを知っていただきたいと思います。

2つ目は、緑ナンバートラックに対するETC24時間割引です。高速料金の割引は拡充されていますが、緑ナンバーは公共性の高い役割を担っているのですから、白ナンバーと同じ割引ではなく、終日割引にしても良いのではないかと考えています。これは、運転時間の短縮だけでなく、割引適用を受けるために高速の入口で待機して、時間調整をするといった問題の解決にもつながると思います。

——そのほかにも、外国人労働者の活用なども要望されました。

原島 3つ目は、外国人労働者の物流分野への受け入れの拡大です。労働時間規制の強化により、人手不足が一層深刻化するというのが「2024年問題」の一番の問題です。ですから、物流分野でも海外の労働力の活用が必要だと考えています。確かに、ドライバーについては免許の関係で難しいかもしれませんが、庫内作業や荷役作業で活用できると思います。

さらに、4つ目として要望したのは、個人事業者の規制強化です。コロナ禍に伴い個人宅配が増加していますが、

個人事業者は取り扱い個数や金額に応じた歩合給であることが多いことから、労働時間に制約されず、収入を上げるために個数をより多くこなそうとするわけです。

ただ、運送事業者のドライバーであれ、個人事業主であっても同じ労働者であり、働き方改革のために労働時間を規制するのであれば、同じような規制をかけるべきではないか、というのが私の主張です。それに、個数を多くこなすため交通ルールを無視したりするなど、安全面の問題が既に生じています。安全関連の規制も緑ナンバーと同じように規制をかける必要があると思っています。

——「2024年問題」が社会的にクローズアップされていますが、業界としてもさらに対応を強化していく必要があります。

原島 「2024年問題」の根本は、業界に人が集まらないことです。なぜ人が集まらないのかといえば、賃金・労働条件が他の業界と比べて低いからです。産業平均より賃金が1割から2割安く、労働時間が2割長いという状況にあるわけですから、まず、これを改善していく必要があります。

ただ、長時間労働の是正、そして賃金水準の改善を図るには、それに必要な原資となる適正な運賃をいただく必要があります。「標準的な運賃」はそのために告示されたものですから、すべての事業者が届け出を行い、適用することが重要だと考えています。

——確かに、「標準的な運賃」の収受が対策の「要」となります。ただ、東京の届け出率は全国平均を下回る状況です。

原島 協会としては、会員事業者にさらに届け出をしてもらうように、引き続き働きかけていく方針ですが、届け出が進まない要因の1つとして、業界の多重下請構造があると考えています。

下請けが幾重にも多層化しており、仮に真荷主から「標準的な運賃」で依頼を受けたとしても、多層の下請けになるに従い運賃は低くなり、実運送を行う事業者の運賃は「標準的な運賃」とはかけ離れた運賃となってしまいます。また、真荷主と付き合いのない事業者も多く、最初から「標準的な運賃」の収受は難しいと諦めている事業者もいるようです。

しかし、「標準的な運賃」は本来、実運送事業者の運賃であるわけです。ですから、下請けに出す際には然るべき経費などを上乘せし、荷主にご負担をしていただくようにする必要があるのではないかと考えています。

幅運賃で適用可能

——業界における多重下請構造をめぐる問題のほかに、「標準的な運賃」設定・適用のあり方に関して、さらに周知する必要もあるようです。

原島 届け出が進まない要因をもう1点挙げるとすれば、「標準的な運賃」には幅を持たせることができ、幅運

賃の範囲で適用すればいいのですが、その点の認識が必ずしも浸透していない面があるのではないかと考えています。現在の運賃水準からして、「標準的な運賃」を収受するのは難しいからと届け出を躊躇している場合もあるようですが、幅の範囲内で収受すれば法的にも問題はないわけで、大抵は適用可能なはずですが。

ですから、少しでも運賃収受を改善するには、まず届け出をすることが重要だということを、改めて周知していきたいと考えています。

——「標準的な運賃」は実勢運賃より高すぎるといった声がありますが、それ自体を収受することは難しいにしても、「標準運送約款」と絡めて荷主と交渉することも1つの方法です。例えば、今まで無償でやっていた附帯作業の有償化などについて交渉し、実現できれば、運賃・料金全体としては値上げすることができるわけです。

原島 確かに、「標準的な運賃」は高いと感じている事業者は多いと思います。とはいえ、「標準的な運賃」はあるべき平均的な水準として国が定めたものです。ですから、運賃交渉に当たっては現在の運賃があまりにも安い水準にあり、このままでは法規制への対応や労働力不足の深刻化により、これまでのような物流サービスの提供ができなくなるおそれがあると訴え、だからこそ運賃値上げが必要なんだというスタンスで臨むべきだと思います。

「標準的な運賃」に基づき運賃収受を改善し、それをきちんと従業員に還元し、一般の業界と同じ賃金水準とすることができれば、若い人材が業界に入ってくる可能性も高くなると思っています。

——そのためにも、まず「標準的な運賃」の普及・活用を図っていく必要があります。

原島 繰り返しになりますが、「2024年問題」の解決に向けて、まず「標準的な運賃」の届け出をすることが入口となります。このため、協会として引き続き啓発活動を行い、その必要性について会員事業者にメッセージを発信していきたいと考えています。また、各支部の支部長さんなどにも協力をお願いし、取り組みを進めていきたいと思っています。

さらに、「2024年問題」対応には、各事業者で残業時間をはじめ、労務管理をきちんと行っていく必要があります。現状では適切に管理していない事業者もいるようですが、そうした状況では残業代未払い請求問題など、事業経営上のリスクを抱えることになります。

協会としても、これまで労務関連資料の配付や各種セミナーを開催し、事業者の対応を支援してきましたが、まず実務的にやらなければならないことを適切に行い、そして、「2024年問題」対応の原資となる「標準的な運賃」の収受に向けて、運賃交渉を行ってほしいと思います。

あわせて、荷主をはじめ一般消費者の皆様に対し、「2024年問題」の克服のためには「標準的な運賃」の収受が必要なことを訴え、理解促進を図るための活動を行っていきたいと考えています。

「2024年問題」～迫る`物流危機`

2023(令和5)年9月発行

一般社団法人

東京都トラック協会

〒160-0004 東京都新宿区四谷3-1-8

TEL.03-3359-6251(代表)

FAX.03-3359-4695

〈総務部広報・情報G〉 TEL.03-3359-4134(直通)

FAX.03-3359-4695

