

「2024年問題」とは

立教大学 経済学部教授
首藤 若菜

社会インフラとしてのトラック輸送

私たちは、日々、コンビニで飲み物やおにぎりを、スーパーで野菜や総菜を買う。ドラッグストアで日用品を、ネット通販で本を購入する。こうした生活を支えているのが、物流である。飲料や野菜は、生産された場所からコンビニやスーパーに運ばれてこなければならぬ。ネットで注文した商品は、梱包され、トラックに積まれ、自宅まで届けられなければならない。商品の運搬、梱包、保管、荷役(荷積み・荷卸、仕分け)などの機能をあわせて物流と呼ぶ。

日本では、トンベースで見ると、貨物の9割がトラックによって運ばれている。つまり、私たちの生活は、トラック輸送のうえに成り立っている。しかし、それを意識することは少ない。スーパーで野菜を手に取り、生産者の顔写真をみて、産地に思いを馳せることはあっても、運んできたドライバーの姿を思い浮かべることはほぼない。それゆえ、物流は、「経済活動の黒

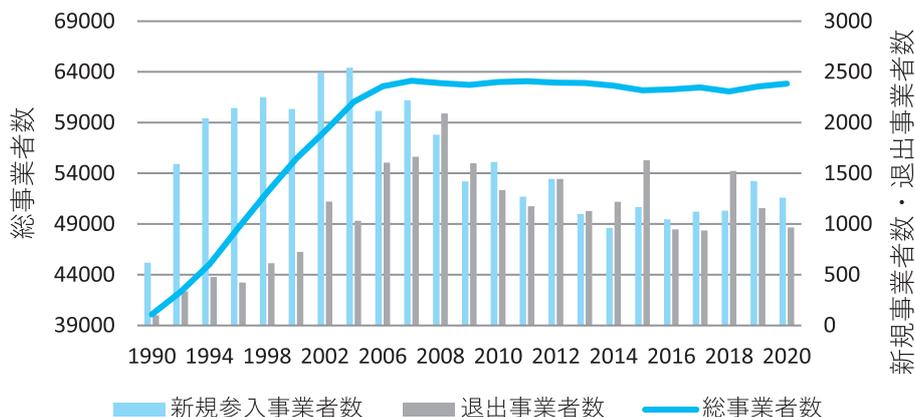
子」と称されてきた。

トラック輸送は、トラックドライバーによって担われる。しかし、今、ドライバーはなり手が少なく、高齢化が進行している。2023年1月の「自動車運転の職業」の有効求人倍率は2.57と、一人のドライバーを2.6社以上が奪いあう構図にある¹。むろん人口減少を背景に、人手不足は今や社会全体の問題である。だが、同年月の全職業平均の有効求人倍率は1.27であり、この業界の人手不足が極めて深刻であることがわかる。ドライバーの平均年齢は、大型トラック49.9歳、中小型トラック47.4歳であり、全労働者平均の43.4歳よりも4-6歳高い²。

なぜ人手不足に陥ったのか

トラック業界で人手不足が起きた要因を考えるには、1990年まで遡る必要がある。この業界の事業者数は、1990年を境に急増している(図1)。そのきっかけ

図1 トラック運送事業者数の推移



出所:全日本トラック協会『日本のトラック輸送産業 現状と課題2022』

けは、参入規制と運賃規制の緩和をもたらした物流二法の施行にあった。規制緩和により、それ以前の3-4倍の事業者が、毎年市場に参入してくるようになった。2010年頃からは、退出事業者数も急速に増加していくが、事業者数は、1990年に4万72社だったのが、2007年には6万3122社まで増えた。2008年にわずかに減少に転じたものの、その後はほぼ横ばいで推移している。つまり事業者数は、規制緩和後の約15年間で1.5倍に増え、その水準のまま現在に至る。

他方で、物流二法が施行された数年後に、バブルが崩壊した。国内の貨物輸送量は、1991年をピークに、その後若干の上下はあるものの、通減傾向を示すようになる。国内貨物の輸送トン数の推移をみると、1990年に対し2007年は約8割、2015年は約7割にまで落ち込んでいる。すなわち、もはや市場は拡大しなくなったにもかかわらず、事業者数が急増した結果、トラック業界は、一気に供給過多の状態に陥った。

こうした状況が、運賃の低下を生み出すことは、必然である。輸送量(トンキロ)当たり売上高は、1990年に81円だったが、バブル崩壊からしばらく経つと下降し始め、2001年には59円まで下がった³。

低い賃金、長い労働時間

運賃の低下は、ドライバーの賃金低下をもたらした。多くの運送会社が、下がった運賃に対応するために、自社の利益を削り、従業員の給与を引き下げたためである。

ドライバーの賃金が比較的高かった1992年の水準を1とすると、賃金水準は1990年代後半から下降し始め、2000年に0.94、リーマンショック後の2009年には0.81にまで下がった⁴。同じ時期に男性平均の年

収も緩やかに下降しており、高卒男性のそれも2000年代に下落した。だが、ドライバーの年収はそれらを上回る下落幅をみせた。

今日、男性トラックドライバーの平均賃金は表1の通りである。2010年以降、深刻な人手不足を背景に、賃金水準は上昇してきたものの、それでも全産業の男性労働者の平均と比べると、年収では大型で84.8、中小型で78.8と、男性平均よりも2割ほど低い。また、残業代等が含まれる「きまって支給する現金給与額」でみると、平均賃金に近づくものの、「所定内給与」では平均の8割かそれ以下にとどまる。つまり、ドライバーたちは長時間労働をこなすことで、平均に近い収入を獲得していることを物語っている。

かつてトラック業界は、「きついが稼げる」と言われ、若年層が多く参入していた。それが、「稼げなく」なったにもかかわらず、「きつさ」は変わらなかった。例えば、ドライバーの超過実労働時間数は男性平均の2倍以上であり、実労働時間数も30時間ほど長い(表2)。長時間労働の結果、この業界の労災認定件数は突出して多い。2021年度の脳・心臓疾患の労災支給決定件数は172件であり、そのうち56件が道路貨物運送業である。過重労働によって引き起こされると考えられる同労災の1/3は、この業界で起きている。この業界で働く者が多いために、労災件数が多いわけではない。雇用者数に占める支給決定割合は、全業種の平均値に対して、この業界の比率は10倍を超えている⁵。

こうした労働環境ゆえに、なり手が減ったと考えられる。そもそも有効求人倍率は、求職者数に対する求人数の割合である。「自動車運転の職業」では、求人数の増加よりも、求職者数の減少によって、有効求人倍率が上昇している。

表1 トラックドライバーの賃金水準

		所定内給与額(格差)	きまって支給する現金給与額(格差)	年収(格差)
男性労働者平均		33.7万円(100)	37.1万円(100)	546.4万円(100)
トラック	大型	28.2万円(83.6)	35.4万円(95.5)	463.2万円(84.8)
	中小型	26.2万円(77.8)	32.1万円(86.5)	430.6万円(78.8)

注1. 年収は、きまって支給する現金給与額×12+年間賞与で求めた。

注2. カッコ内は、男性平均を100とした時の比率

出所:厚生労働省『賃金構造基本調査』2021年版。

表2 トラックドライバーの年齢、労働時間数

		年齢	勤続年数	実労働時間数	超過実労働時間数
男性労働者平均		44.1歳	13.7年	181時間	14時間
トラック	大型	49.9歳	12.1年	212時間	35時間
	中小型	47.4歳	10.9年	207時間	35時間

出所:厚生労働省『賃金構造基本調査』2021年版。

「2024年問題」とは

過酷な労働環境を改善させる施策として、期待されたのが「働き方改革」だった。2017年3月、労基法を改正し、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入が決まった。その内容は、原則として月45時間、年360時間が上限とされ、特別な事情があり労使が合意した場合に限り、年720時間となった。

しかし、上限規制は、働くすべての者に等しく適用されたわけではない。自動車の運転業務については、十分な猶予期間を設定する必要があるとの観点から、改正労基法が施行された5年後に適用することになった。それが2024年だ。

しかもドライバーの労働時間は段階的に短縮させなければならないとされ、一般の労働者に適用される時間外労働の上限よりも240時間も長い、年960時間という別の基準が定められた。年960時間を12で割り、ひと月あたりに均せば、月80時間になる。他方で、厚労省は、過労死などをもたらす過重労働の判断として、「2か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合」を基準としている。要するに、トラックドライバーにも、遅れて上限規制が適用されるが、その基準は、いわゆる過労死ラインとほぼ重なる。

あくまでも例外的な基準として定められた年960時間は、「できるだけ早期に一般則に移行」する方向性が示されている⁶。なお、自動車運転者には、職業特性から労働基準法に加えて別の労働規制が必要とされ「改善基準告示」と呼ばれる労働基準が設けられてきた。2022年9月には、年960時間の上限に合わせた同告示の改正案がまとまった。だが、その文書の最後には、「適用後3年を目途に(中略)見直しに向けた検討を開始することが適当である」との一文が付記された⁷。

すなわち、ドライバーの労働時間の短縮は、2024年4月から始まるが、それで終わるわけではない。一般の労働者と同じ規制のもとでドライバーが働くには、2024年以降、さらに労働時間を短縮させていかなければならない。2024年は、その始まりの年だ。

だが、ただでさえ人手不足であることに加えて、一人あたりの労働時間を短縮させなければならなくなることにより、荷物が運べなくなることへの懸念が広がっている。これが「2024年問題」である。

政府は2022年9月に「持続可能な物流の実現に向けた検討会」を設置した。議論の過程で2024年4月以降、不足する輸送能力の推計値を発表した。すなわち、コロナ前の2019年をベースに試算すると、およそ

14%の荷物が運べなくなる。かつ、ドライバーの長時間労働は、業種、荷種、地域によって偏りがある。荷物が運べなくなるリスクは、長時間労働が蔓延している現場でより高い。例えば、発荷主の種別でみると農産・水産品出荷団体では32.5%、地域別にみると九州や中国地方ではおよそ20%の輸送能力が不足すると推定される。かつ、労働時間の短縮に人手不足の影響もあわせて試算すると、2030年までに34.1%、9.4億トンの荷物が運べなくなると見積もられている。

生産性の向上

一方で、ドライバーからは、労働時間の短縮に対して反対の声が根強い。「休みが増えたら、稼ぎがますます減るじゃないか」という意見だ。ドライバーの現在の収入は、長い残業を前提に成立しているため、労働時間が削減されれば、収入水準が引き下がる可能性がある。収入が低下すれば、さらに離職が進みかねない。実際に、現場からは「運行回数を減らしたら、給与が減ってしまい、運転手が他社に流れた」といった声も聞かれる。つまり、長時間労働の問題と低賃金の問題は、表裏の関係にある。労働時間の短縮を進めるためには、賃金単価を上げなければならない。

では、いかにすれば、労働時間を短縮させ、賃金を上昇させることができるのだろうか。解決策の一つとされるのが、生産性の向上だ。

運送会社のなかには、2024年を見据えて、ドライバーの労働時間の短縮を図ろうと取り組む事業者もいる。例えば、九州から東京まで一人のドライバーが荷を運ぶのではなく、九州から大阪、大阪から東京のように、中継地点でドライバーを交代させる。中継輸送と呼ばれる手法だ。こうすれば、一人当たりの労働時間は短くなる。しかし、ドライバーが一人から二人に増えれば、人件費は増大する。そこで、中継輸送の開始とともに、より大型の車両を導入し、1台あたりの荷物量を増やし、運賃を増加させる。こうした取り組みの結果、実際に労働時間の短縮と賃金水準の上昇を達成させた事業者も存在する。

ただ、これらを実行するには、中継地に拠点を設け、新規にドライバーを採用し、大型車両を購入するなど、新たな投資が必要となる。この業界は、従業員数10人以下の事業者が49.0%、100人以下だと96.5%を占めるほど、中小企業比率が高い。新たな拠点を整備し、新車両を導入できる事業者ばかりではない。人手不足のなか、新規採用も容易でない。それゆえ、各社に、こうした企業努力を呼びかけるだけでは、十分でない可能性が高い。

また、各社で生産性向上の取り組みが進めば、業界全体の生産性が向上するとも限らない。大手の運送会社が、自社の生産性を高めるために、より効率的な輸送を担うようになり、他方で、非効率な輸送を下請けや子会社に委ねるかもしれない。そうなれば、大手企業で生産性が上昇しても、業界全体で生産性が上昇するかどうかは分からない。

そもそもこの業界の生産性の低さには、他業界の生産性の高さがあると言われる。ジャスト・イン・タイムが、その典型だ。企業が必要な時に、必要な物を、必要な量だけ調達するこの生産システムは、在庫を極力減らし、回転率を高め、効率的な経営を支えてきた。一方、トラック業界は、それを支えるため多頻度の小口化した輸送を担い、積載率を低下させ、輸送効率を引き下げてきた。つまり、私たちの社会は、非効率な物流を基礎に、便利で効率的な仕事と暮らしを獲得してきた。

今日、トラック業界の生産性の低さは、業界全体の問題として存在している。各企業での取り組みのみに委ねるのではなく、社会全体でいかに解決するかを議論する必要がある。

荷主も物流効率化に貢献を

もう一つ重要なのが、荷主の「協力」である。ドライバーの長時間労働をもたらす原因の一つが、長い荷待ち時間と重い荷役負担にある。ドライバーが、指定された時間に到着しても、荷物の積み込みまで待たされることは珍しくない。荷物をトラックに積み下ろす付帯業務を無償でドライバーに強いる商慣行もある。荷待ち時間や荷役作業が削減されなければ、ドライバーの労働時間を減らすことは難しい。例えば、荷物の積み下ろしの際にパレットを利用したり、荷待ち時間を削減するために予約システムを導入したりすることが、労働時間を削減させる。だがこれらは、運送会社の努力だけでは実現できない。荷主とともに進める必要がある。

荷主の「協力」を引き出す体制も作られつつある。改善基準告示の改正にあわせて、厚労省は、長時間の荷待ちを恒常的にさせる荷主に対し、労働基準監督署が配慮を要請する仕組みを新たに導入した。「持続可能な物流の実現に向けた検討会」は、本年1月に「中間とりまとめ」を発表した。そのなかには、「物流負荷軽減の取組を促進するために」荷主企業が「物流改善に取り組むことに資する措置について検討すべきである」という文言を盛り込んだ。つまり、かねてから荷主には、物流の負担軽減に「協力」が要請されてき

たが、今後は、物流を利用する当事者として、持続可能な物流の実現に関わることを求める方向性が示された。

おわりに

「2024年問題」を乗り越えていくためには、ドライバーの労働時間をいかに削減できるかとともに、いかに賃金を上昇できるのかが問われている。賃金の原資は運賃であるため、運賃の上昇が求められることは言うまでもない。だが、運賃が上昇すれば、自動的に賃金が上昇するわけでもない。運送会社には、環境問題への対応など、他の費用負担もある。

労働組合は、長年にわたり、労働時間の短縮も賃金の上昇も求めてきた。それを実現させられるかどうか、物流の持続可能性を左右する。

- 1 厚生労働省『職業安定業務統計』。
- 2 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』2021年。
- 3 国土交通省「運賃・料金に関する問題の構造について」トラック運送業の適正運賃・料金検討委員会第2回資料。
- 4 厚生労働省『賃金構造基本調査』各年版。
- 5 厚生労働省、労働政策審議会労働条件分科会・自動車運転者労働時間等専門委員会トラック作業部会第9回資料。
- 6 参議院厚生労働委員会附帯決議、2018年6月28日。
- 7 厚生労働省「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の在り方について（報告）」。