

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第36巻第6号通巻387号

連合総研レポート

2023年6月号

No.387

特集

2024年問題

—トラック運送業界が直面する影響と課題—

解題

2024年問題に対して私たちができることは何か

戸塚 鐘…………… 4

寄稿

「2024年問題」とは

首藤 若菜…………… 6

物流の2024年問題 —トラック運送業界の取り組み—

星野 治彦……………10

トラックドライバーの働き方改革と2024年問題

福本 明彦……………15

巻頭言……………2

「送料無料」という名のまやかし

研究ノート……………22

国際労使関係学会「ILERA」 ヨーロッパ大会からの学び

九段南だより……………28

正社員の17%が厚生年金の 被保険者でないという疑問

最近の書棚から……………29

中村 圭介著

『企業再編と労働組合』

今月のデータ……………30

国土交通省 令和3年度 宅配便取扱実績および宅配再配達サンプル調査(2022年(令和4年)10月期)の調査結果

宅配便取扱個数は、コロナ禍以降も 増加し続け過去最高

事務局だより……………32

ホームページもご覧ください

<https://www.rengo-soken.or.jp/>

四季の移ろいのなかで

時がたつのは早いものです。ついこの間、寒風吹きすさぶ冬をこえて春のよき日々を満喫したかと思えば、あっという間に雨天の続く梅雨の季節、やがて暑い暑い夏がありそれを過ぎれば実りの秋と…。

しかし総じてみれば、わが日本は地球上での相対比較において、人間が生きていくには恵まれた天候の条件にあるといえるでしょう。寒くてかなわん、暑くてかなわん、しかしそのうちなんとかなる…。大地震を含めて潜在的な災害リスクは決して小さくないこの島国で一億超もの人々が平然と日々を送っているのは、そのうちなんとかなる＝あまり深く考えても意味がない、というマインドに裏打ちされているといった言い過ぎでしょうか？

人々の固定観念、悪しき慣習など、変わってほしい本質の問題がなかなか変わらないのも、こういう、深く考えずともそのうちなんとかなるといったマインドがわざわざしているのではないか、などと思う今日この頃です。

送料無料でいう名のつけ回し

私自身も懺悔をしなければなりません。いわゆるネット通販なるものがこの世に出始めて私も手を染めたころ、「送料無料でいう言葉に喜んで飛びついたものです。

****円以上お買い上げで送料無料で、などと言われると、そうかあれも買い足せば送料無料でなるな、などその特典をゲットしようとしたものです。

今ではこの「送料無料で」は多くのネット商品でまるで当たり前のようになり、そうであれば損をしたような感じにまでなってしまうています。

自らの所作が実に馬鹿な振る舞いであるということを感じ始めたのは労組の役員として経験を重ねるなかでのことでしたが、決定的だったのは、某ネット通販大手が、送料無料で銘打つ店舗を優先的に利する施策を打ち出した時です。物流の世界のみならず、各店舗に対しても負担を強要するよう

なやり方であって、巨人が小さいものを踏みつけるような手法は、私の「送料無料で」に対する抵抗感を決定的にしました。

誰が負担しているのか？ 一歩踏み込んで考えよう

以来私は、ネット通販においても「送料無料で」付きの商品を選択しないというささやかな抵抗を続けているのですが、これがなかなか大変で、選択肢がおそろしく小さくなってしまっているのは、同様の抵抗をされている諸氏であれば経験済みのことと思います。

しかし、「無料で」というのならそれはいったい誰が負担しているのか？ 一歩踏み込んで考えようではありませんか。

ケースは様々なかもしれませんが、普通に考えれば運送業者の方にただでものを運んでもらうということはないはずですから、正しくは「送料弊社負担」と表記すべきなのでしょう。ネット通販にあふれかえっている「送料無料で」の表現はすべて「送料弊社負担」と改めてほしいものです。

それとも、本当にただでものを運ばせているケースが少なからずあるということなのでしょう。まさに優越的地位を濫用して？

そんな疑いを持たれないためにも、「送料無料で」の表現はやめてもらいたいと思います。

送料無料でいう名のまやかし

さらに言うならば、実際にものを運ぶのには、合理的に考えてどのくらいのコストがかかるのかが明確にされるべきです。そしてそれはもちろん、事業としての持続性・発展性を持たせるに足る費用として考えられるべきであり、そのことを当たり前にならなければならないのです。

働く者の立場からすれば、そのなかに賃金・労働時間をはじめとした労働条件がきちんとビルトインされていることは必須の条件です。

日常に流されず、踏み込んで考えていきましょう。「送料無料で」というまやかしにごまかされることなく。

特集

2024年問題 トラック運送業界が 直面する影響と課題

「低賃金」「長時間労働」「慢性的人手不足」といわれるトラック運送事業に、2024年度から「自動車運転業務に係る時間外労働の上限規制」が適用される。これにより、トラックドライバーの労働時間の短縮が進むことが期待される。その一方で、荷物量の減少やコストの増加により、運送事業者の収入が減少し、賃金にも影響することが懸念される。「長時間労働」が解消されても「低賃金」が進むことになれば、運送業界の人手不足はさらに加速し、トラック輸送を必要とする様々な事業者、そして国民生活に深刻な影響も及ぼしかねない。

本特集では、このトラック運送業界が「2024年問題」を乗り越えていくための課題について、政府の検討会に参加した有識者と労使団体に論じていただいた。

2024年問題に対して 私たちができることは何か

連合総研前主任研究員

戸塚 鐘

1 はじめに

—荷物は「人」が運んでいる—

私たちの日常生活はトラック輸送によって支えられていると言っても過言ではない。そして、トラック輸送はトラックドライバーによって担われているが、そのことをあまり意識してはいないのではないだろうか。日本ではトラックによる輸送が物流の主流であるが、ドライバー不足が深刻化している。トラック運送業界の人手不足は他の産業よりも深刻であり、ドライバーの平均年齢も高い。このような高齢化や人手不足をもたらした大きな要因は1990年12月に施行された「貨物自動車運送事業法」と「貨物運送取扱事業法」の、いわゆる物流二法による規制緩和による事業者数の急増、そして、その後のバブル崩壊による貨物輸送量の減少に伴うトラック運送事業者の供給過多による価格競争と考えられる。

2022年12月に「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（いわゆる改善基準告示）が改訂され、2024年4月から新たな「自動車運転業務に係る時間外労働の上限規制」が適用されることとなった。トラック運送事業は他の業態よりも労働時間が長いことが知られているが、特に企業間輸送と呼ばれる、宅配便以外の長距離を運ぶトラックドライバーは長時間労働になりやすく、ひと月の時間外労働が100時間を超えるケースもめずらしくない。しかし、労働時間の上限規制によって時間外労働は減少し、1人のトラックドライバーが運ぶことのできる荷物量も減少すると考えられる。それに伴い、トラック運送事業者の利益が減少するとともに、配送スケジュールの調整や配送能力の確保等にかかるコストの増加などが予想される。

また、現在トラックドライバーは、「低賃金」「長時間労働」といった労働環境から慢性的な人手不足となっているが、時間外労働時間の上限規制により収入が減少することとなれば、さらにトラックドライバー不足が進むことも懸念される。

「2024年問題」と呼ばれるこうした課題に対し、国土交通省と経済産業省が行っている、持続可能な物流の実現に向けた検討会では、物流量が今の状態である場合、時間外労働時間の新たな上限規制によって、およそ14%の荷物が運べなくなるという試算も出されている。

荷物が当たり前が届くというサービスを今後も継続するためには、2024年問題に対して、トラック運送事業者の努力だけでは限界があるだろう。荷主を始めとした物流の関係者が一体となって対応に取り組むことと併せて、一般消費者も2024年問題を知るとともにその課題を理解をして、個々人ができることを考え実行する必要もあるのではないだろうか。

2 「2024年問題」とは

—トラック運送業界をとりまく 環境とその変遷—

迫りくる2024年問題に有識者やトラック業界、労働組合はどのように課題を捉え対応策を考えているのか。

寄稿①の首藤論文は、トラック運送業界が2024年問題に至るこれまでの経緯や今後の影響と課題、対応について提起している。

まず、日本の貨物の約9割を運んでいて、重要な物流手段であるトラック輸送について、その担い手であるドライバーの人手不足や高齢化の理由について、

1990年から始まった規制緩和によりトラック運送事業者が急増し、ドライバーの賃金低下をもたらしたことが解説されている。

その上で、2017年の労基法改正により、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入された際に、自動車運転業務については直ちに施行されることなく、5年後の2024年まで猶予された経過、2024年4月からトラックドライバーにも上限規制が適用されるものの、一般の労働者に適用される上限時間より240時間も長い年960時間とされ、それがいわゆる過労死ラインに近いこと、そして2024年から一般則の適用に向け労働時間の短縮が行われることによる輸送能力の低下とドライバーの収入への影響について解説されている。

ここで首藤は、これら2024年問題の解決には、ドライバーの労働時間を削減するとともに賃金を上げる必要があること、その解決策として生産性の向上を指摘している。トラック業界の生産性の低さは、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ことの代償であり、荷主を含め業界全体、社会全体での議論が必要であることを強調している。

3 物流の2024年問題

—全日本トラック協会による 2024年問題への取り組み—

寄稿②の星野論文では、業界団体の全日本トラック協会による2024年問題に対する取り組みの具体例を紹介している。全日本トラック協会では「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン」という取り組みを策定し、2024年4月には時間外労働が年960時間を超えるトラックドライバーをゼロにすることを目標としている。その他にもトラック運送事業者に対するセミナーやリーフレットなどの支援活動、発荷主や着荷主に対する物流の重要性や改善対策の広報活動を行っている。

また、トラック事業者が荷主と協力し、労働環境の改善や輸送の効率化のためのさまざまな取り組みも行われている。トラック予約システムの導入による長い荷待ち時間の削減、ダブル連結トラックの導入、幹線輸送と集配輸送の分離といった輸送効率化に向けた取り組みが一部の事業者で進められている。

トラックドライバーの働き方改革は、時間外労働だけではなく、拘束時間や休憩期間、運転時間の規制も含まれる。また、適正な料金の収受も重要な要素であり、一般消費者の送料に対する適正な認識も大切である。そして、運送事業者の努力と併せて荷主企業と良好

なパートナーシップを築き、物流業界の健全な存続を実現することが、2024年問題の解決につながるはずである。

4 トラックドライバーの 働き方改革と2024年問題

—労働組合による2024年問題への 取り組み—

トラックドライバーを組織する労働組合は2024年問題に対してどのような取り組みを行っているのだろうか。寄稿③の福本論文では運輸労連の取り組みの具体例を紹介している。運輸労連ではトラックドライバーの働き方改革を推進するためにいくつかの取り組みを行ってきた。1つは月60時間超の時間外割増賃金を25%から50%に引き上げる2010年4月の労働基準法の一部改正に対する取り組みである。この改正は、中小企業については経営環境の整備が必要などの理由から、当分の間、猶予されることとなったが、運輸労連は改正法を先取りして中小企業への適用にも取り組むよう要請をした。この他に、全日本トラック協会からの協力要請を受け「貨物自動車運送事業法」の改正への取り組みも行っている。改正の目的は、取引環境の改善や、標準的な運賃の導入により適正な運賃と料金を確保し、それを賃金上昇に反映させ好循環を目指すことであった。取り組みの結果、「議員立法」という形ではあるが、短期間で改正法案を可決・成立させることができた。

運輸労連では、トラックドライバーの賃金水準の引き上げには、その原資となる適正運賃や料金の収受に向けた運動を推進していくことが重要と考えており、引き続き、産業別労働組合としての役割を果たしてゆくとしている。

おわりに

今回の特集では、トラック運送業界における2024年問題について、業界をとりまく状況や、トラック運送業に関連する団体における問題認識と取り組みについて紹介をした。

本特集によって2024年問題をより多くの人に知ってもらおうと同時に理解が深まり、私たち個人にもできることを考えるきっかけとなることを期待したい。2024年問題は決してトラック運送業界だけの問題ではなく、荷主や私たち消費者にも課題解決のための努力が求められている。

「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

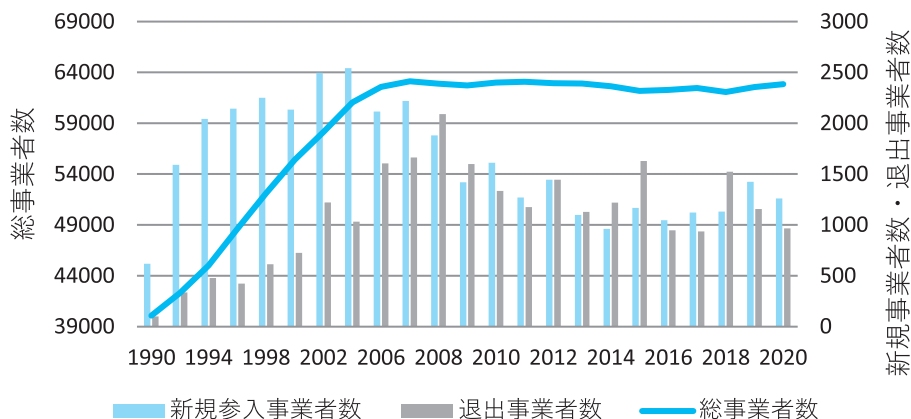
子」と称されてきた。

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、「稼げなくなっただにもかかわらず、「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）」。

物流の2024年問題

—トラック運送業界の取り組み—

(公社) 全日本トラック協会 役員待遇企画部長
星野 治彦

はじめに:トラック運送業界の現状

平成2年12月に施行された物流二法(貨物自動車運送事業法、貨物運送取扱事業法)により、貨物自動車運送事業への新規参入は免許制から許可制へと規制緩和され、参入事業者が急増した。平成2年に40,072社であった事業者数は、平成19年には63,122社となり、現在まで高い水準で推移し、99%超の事業者が体力のない中小企業であるということもこの業界の大きな特徴である。

この間の貨物輸送量は微増であることから、結果として規制緩和が事業者間の過当競争をもたらしたことになる。当協会が毎年実施している経営分析報告書では、直近の令和3年度までの十数年にわたり赤字企業が多いことが明らかになっており、特に、下請けとして輸送を行うことが多く、交渉力の弱い中小事業者においてはその比率が高い(図1)。燃料価格の高騰、賃上げなど様々なコストアップ要因があ

るにも関わらず、価格転嫁が進んでいないことも赤字事業者が多い要因の1つである。

このような厳しい状況下において、平成30年6月に働き方改革関連法が成立し、ドライバーの時間外労働の上限規制が設けられたことは、トラック業界にとっては大きな転換期であり、他産業と比較して労働時間の長いトラック運送業界にあっては、多くの事業者がその対応を迫られている。国内の物流のあり方に大きな影響を及ぼす問題であることから、昨今では「物流の2024年問題」として国会審議やテレビ、新聞、雑誌などで大きく取り上げられるようになった。この2024年問題を回避すべく、行政とも連携を図りながら業界を挙げた取り組みを進めているところである。

1 2024年問題を考える

この「物流の2024年問題」については、「荷主から理解が得られない」「今のままでは時間外労働の上限規制960時間は守れない」と嘆く運送事業者も多い。運送事業者にとっては、法令を守ることができなければ、罰則(30万円以下の罰金または6か月以下の懲役)が科されることから、今後荷主からの依頼による輸送を断るケースも予想され、現実に運送事業者の中には、長距離輸送を縮小する、あるいは条件の悪い輸送を断るなどの動きも始めている。

後述する「持続可能な物流の実現に向けた検討会」では、何の対策も講じなかった場合、2024年には14.2%、2030年には34.1%の輸送能力が不足するという試算を行っている。「今のままでも何とかなるだろう」「ほかに運んでくれる事業者がいくらでもいるだろう」と必要な対策を講じなければ、「必要なもの」

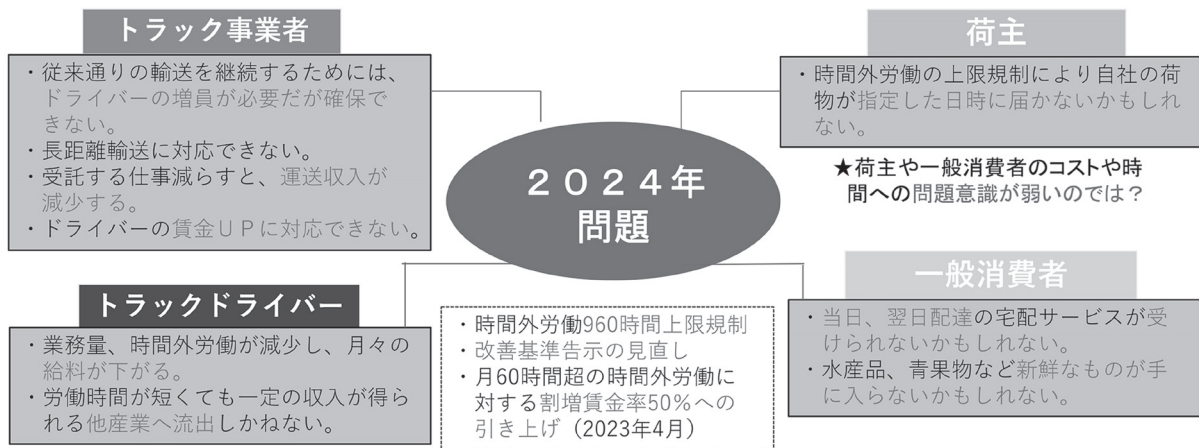
図1 トラック運送事業の経営状況

貨物運送事業の営業収益・営業損益率の推移(1者平均)

区分	営業収益(千円)			営業損益率(%)			
	元年度	2年度	3年度	元年度	2年度	3年度	
全体	(▲ 7.7)	(6.3)	(4.8)	▲ 1.0	▲ 0.4	▲ 0.9	
	218,203	231,981	243,207				
車両規模別	~10	(▲ 10.0)	(10.0)	(1.7)	▲ 2.5	▲ 3.4	▲ 3.9
		54,590	60,038	61,045			
	11~20	(▲ 5.8)	(0.7)	(3.1)	▲ 1.7	▲ 1.6	▲ 1.9
		152,555	153,620	158,394			
	21~50	(▲ 10.4)	(2.8)	(8.3)	▲ 1.0	▲ 0.3	▲ 0.7
		316,656	325,523	352,575			
51~100	(▲ 5.3)	(2.1)	(1.2)	▲ 0.3	0.4	0.0	
	655,185	669,121	676,970				
101以上	(▲ 7.5)	(5.7)	(11.7)	0.5	1.7	0.8	
	1,335,047	1,410,939	1,576,447				

注:営業収益のカッコ内は前年度比伸び率、単位%、▲はマイナス
出典:全日本トラック協会令和2年度経営分析報告書

図2 物流の2024年問題



を「必要な時」に「必要な場所」へ運べなくなる恐れがあることを念頭に入れておかなければならない。

事業者が時間外労働を削減するために受注する仕事を減らせば、ドライバーの賃金が大幅に下がることにもつながり、ドライバーは一定の収入が得られる他産業に流出してしまい、更なるドライバー離れを懸念する声もある。このことから、単に労働時間の短縮を図るだけでなく、最低でもドライバーが全産業平均並みの賃金を得られるようにならないと、この「物流の2024年問題」を回避することはできない(図2)。

また、960時間を遵守することが最終目標ではない。働き方改革関連法成立時の参議院厚生労働委員会の附帯決議では、できるだけ早い時期に一般則である年720時間に移行する旨が記されており、荷主も事業者も先を見据えた対策を考えておかなければならない。

2 2024年問題への取り組み例

全日本トラック協会では、平成30年3月に働き方改革へ具体的に取り組む内容や数値目標を掲げた「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン」を策定し、数値目標として時間外労働の上限規制が始まる2024年4月には時間外労働年960時間を超えるドライバー「ゼロ」を掲げ、取り組みを進めてきた。毎年定点調査を実施しており、2022年度はまだ29.1%の事業者が960時間を超えるドライバーがいると回答している状況である。

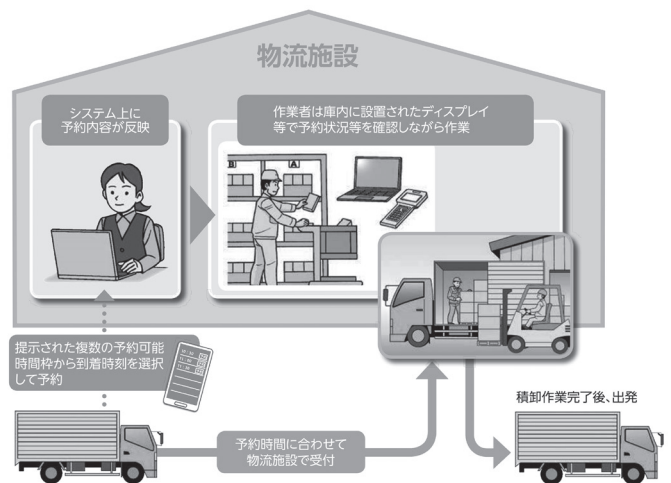
トラック事業者は、荷主と連携して新たな働き方を模索しつつ、物流サービスを維持するために、「労働環境の改善」「輸送効率化・生産性向上」に取り組んで行く必要がある。

(1) 労働環境の改善

ドライバーの長時間労働は、発・着荷主における長い荷待ち時間や手荷役作業に起因することが多く「早い時間に荷下ろしをする順番をとるために何時間も前に到着をする」、「指定時間に到着しても荷待ち台数が多く何時間も待たされる」などの声がよく聞かれる。待機時間を削減するために、倉庫やセンターを中心に「トラック予約システム」の導入を進める企業も増えてきた。トラック事業者は到着時間を見越した運行計画を策定でき、また荷主側は作業等の準備が可能となることから、荷待ち時間の大幅な削減につながる効果的な運用が望まれる(図3)。

また、発荷主の出荷時刻が不規則なことによる「十分なリードタイムの確保」ができていないケースも

図3 トラック予約システムのイメージ



出典：荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン(厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会)

多い。商品の受注・出荷から小売店までのリードタイムが短くなることで、輸送を担うドライバーの負担が過大となっている。出荷時刻の定時制を遵守し、意味のない着時間指定などを無くすことによって余裕を持った配車ができることから、積載率の向上と適正な労働時間、休息期間の確保が可能となる。

業種によっては、「積み込み、荷下ろしはドライバーが手荷役で行う」ことが常態化し、パレット化が進んでいない現場もあるが、「パレット等の導入」は必須である。関係者はその必要性は認識しているものの、①費用負担の問題、②パレットの回収・管理体制の問題、③積載量の低下、④パレットサイズの統一化、など課題も多く、思うようにパレット化が進んでいない。国土交通省が中心となって進めている官民物流標準化懇談会の下に設置されたパレット標準化推進分科会では、T11型パレットを推奨する規格という考え方が示された。労働環境改善の観点からも関係者の理解・協力を得ながらパレットの標準化を進め、パレットによる共同輸送や一貫パレチゼーションによる輸送形態が当たり前の社会にしていかなければならない。

(2) 輸送効率化・生産性向上

「ダブル連結トラックの導入」「幹線輸送と集配輸送の分離」などの輸送効率化に向けた取り組みも一部の事業者で進められている。

「ダブル連結トラック」は、国土交通省の資料によると令和4年6月現在で205台が運行している。11月より通行区間が大幅に拡大(2050km→5140km)し、休憩施設も新たに26か所の施設で増設する計画が示されるなど、今後車両の大型化による効率化が期待されている。

東北や九州などから大都市圏へ農産物を輸送する際、荷物の小ロット化により複数産地で積み込みを行い、複数の市場等へ少量ずつ下ろす場合が多く、各市場においても全国からのトラックが集中し、荷下ろし待ち時間が発生している。決められた販売日間に合わせるために、十分な休息もとらずに無理な運行をすることもあり、法令違反はもちろんのこと安全面でも大きな問題がある。

全国農業協同組合連合会や秋田県トラック協会などで、複数の産地の農産物を1か所に集約する「出荷と幹線輸送の分離」の取り組みを進めているが、出荷場所の集約だけでなく、大都市への車両流入抑制の観点から、大都市近郊にまとめてパレットで荷下ろしできる施設(ストックポイント)の本格的な整備が望まれるところである。

3 関係者への周知と理解

(1) 事業者に対して

ドライバーの働き方改革は、時間外労働だけではなく、ドライバーの拘束時間、休息期間、運転時間などを規定した「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)もドライバーの過労死を防止するという観点から、令和4年12月に改正され、令和6年4月より適用される。遵守できなければ行政処分の対象となるので、併せて考えなければならない。

全日本トラック協会及び都道府県トラック協会では、会員事業者に対して、働き方改革を進めていくために必要な各種セミナーを開催するほか、標準的な運賃や改善基準告示に係るリーフレットを作成・配布する等、各事業者が適切な対応ができるよう支援を行っている。改善基準告示を遵守するためには、事業者が理解するだけでなく、荷主にも知ってもらう必要があることから、荷主への周知にも力を入れている。

(2) 荷主に対して

物流の2024年問題の解決に向けては、まずは、荷物の輸送依頼をする発荷主、荷物を受け取る着荷主に対して、何も対策を講じなければ、物流がどうなるかを認識してもらう必要がある。先に述べた「労働環境の改善」「輸送効率化・生産性向上」は荷主の理解と協力が得られなければ実現できないことから、広告媒体などを通じて周知を行っている(図4)。

また、ドライバーの待遇を改善するためには、適正な運賃・料金の取受も必須である。平成30年12月に貨物自動車運送事業法が改正された。これは働き方改革への対応を図り安定した輸送力を確保することを目的としたものであり、改正内容は「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項目となっている。この中でも「標準的な運賃の告示制度」は、令和2年4月に国土交通省から告示され、適正な原価に、適正な利潤を加えたものを基に算出し、ドライバーの賃金を全産業平均並みにし、法令遵守ができる水準の内容となっている。実勢運賃よりもかなり高いという声もあるが、ドライバーの待遇改善を図り、持続可能な物流を維持するためには、燃料サーチャージや附帯作業料金、有料道路利用料など運送以外に発生する料金とあわせて取受することの必要性を理解いただかなければならない。




図4 荷主業界紙への広告（令和5年3月）

「物流の2024年問題」って何？

2024年4月からトラックドライバーの時間外労働960時間上限規制と改正改善基準告示^{※1}が適用され、労働時間が短くなることで輸送能力が不足し、「モノが運べない」可能性が懸念されています。

何も対策を行わなかった場合
2030年には営業用トラックの輸送量のうち約35%が運べなくなることも…^{※2}

このようなことが起きるかもしれません。

●トラック運送事業者	●荷主	●消費者
<ul style="list-style-type: none"> ●これまでの物流を維持するためには、トラックドライバーの増員が必要だが人材が確保できない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●荷物が指定した日時に届かないかもしれない。 ●荷物が運んでもらえなくなるかもしれない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●当日、翌日配達の家計サービスが受けられないかもしれない。 ●水産品、青果物など新鮮なものが手に入らないかもしれない。 

2024年問題を回避するためには荷主の皆様と私たちトラック運送事業者のパートナーシップの構築が必要です。

「荷待ち・待機時間の削減」「手荷役作業の削減」「リードタイムの延長」「再配達の削減」など、トラックドライバーの労働時間改善にご協力いただくとともに、ライフラインとしての物流を維持するため、「標準的な運賃」の導入や燃料コスト上昇分の価格転嫁など、適正な運賃・料金にご理解をお願いします。

※1 自動車運送業の労働時間等の改善のための措置（改善基準告示）は、トラックドライバーの労働時間、休憩時間、運賃等の基準が定めており、従って従事する。 ※2 国土交通省は物流の未来（2024年）をテーマに、国土交通省物流研究所、NTT 総合研究所の協力を得て、トラックドライバーの働き方改善に関する調査を実施し、2030年の輸送能力の不足率について輸送能力の34.1%が不足する可能性があるとして示している。

JTA 公益社団法人 全日本トラック協会 都道府県トラック協会

(3)一般消費者に対して

ここ数年、インターネット通販などの普及拡大により宅配便などを利用した個人向けの輸送量が拡大している。その中で負担となっているのが再配達である。最近では置き配や宅配ロッカーの設置などサービスが拡大しており、時間指定や急ぎでないものはまとめ買いする等、個人個人の取り組みが必要である。

また、インターネット通販などで「送料無料」というフレーズが目につく。荷物を消費者に届けるためには様々なコストがかかっている。送料は運送の対価として収受するものであり、「無料」ではない。ドライバーの労力によって消費者の手元に荷物が届いているのであり、ドライバーの労力を無にするような誤ったメッセージは、受け入れられるものではない。

日々の暮らしの中で様々な物の価格が高騰し、ト

ラック業界でも「燃料価格」「車両価格」「人件費」などが上昇し、価格転嫁に理解してもらわなければならないが、価格転嫁していくためには、荷主の先にいる「消費者」の理解が欠かせない。「送料無料」という言葉が物流に対する消費者のコスト意識をないものにし、「輸送にはコストがかからない」という間違った考え方を植えつけることになるのではないかと危惧している。特定のところにし寄せがいくのではなく、サプライチェーン全体で考えていかなければ、物流が維持できなくなる。

これまで当たり前であった「当日配達や翌日配達サービス」が受けられなくなる、スーパーなどで水産物や青果物など「新鮮な商品が手に入らなくなる」ことが現実的に起こる日が来るかもしれないことを訴えたい(図5)。

図5 一般消費者向けインターネットバナー広告（バナー）



**「送料無料」
じゃありません！**

JTA 公益社団法人 全日本トラック協会



知っていますか？ **物流の
2024年問題**

JTA 公益社団法人 全日本トラック協会

4 国の取り組みとの連携

物流の現場では「ドライバーを待たせる」「ドライバーが荷下ろしする」「出発直前まで出荷量がきまらない」「有料道路利用料等は事業者負担」などが古くから当たり前のように行われているケースも多いが、このような商慣習を変えなければならない。

令和4年9月に設置された、有識者、関係団体及び関係省庁からなる「持続可能な物流の実現に向けた検討会」(事務局:国土交通省、経済産業省、農林水産省)では令和5年2月に中間取りまとめが公表され、その中で、発荷主や着荷主、物流事業者に対し、類似の法令等を参考に、規制的措置など、より実効性のある措置について検討することが示された。

また、物流の標準化に向けては、国土交通省では令和3年6月に官民物流標準化懇談会、農林水産省では令和3年9月に青果物流通標準化検討会が設置され、推奨するパレットの規格やガイドライン等が定められ、業界・関係者間における標準化の取り組みも進められている。

さらに、令和5年3月30日には、「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」が開催され、物流政策を担う国交省と、荷主を所管する経産省、農水省等の関係省庁で一層緊密に連携して、我が国の物流の革新に向け、政府一丸となって、スピード感を持って対策を講じていくこととされ、6月2日の会議では、「物流革新に向けた政策パッケージ」が決定された。

ドライバーの長時間の荷待ち対策を講じない、事業者が法令違反となる原因を荷主が行っている、運送事業者からの交渉に応じない等の問題のある荷主に対しては、関係省庁から働きかけや要請などが行われており、今後も継続して関係省庁一体となった施策に期待するところである。

以上のように、国においても物流の2024年問題に対し危機感を持った取り組みが進められており、当協会においても連携した対応を行っている。

おわりに:あるべきトラック運送業

2024年問題への対応は待ったなしであり、まずはトラック事業者自身が、何を目的とした、誰のための働き方改革なのかを十分に理解をし、積極的に取り組むことが第一に求められている。その目的の達成のために、トラック事業者は荷主に対して荷待ち時間の削減、労働環境の改善等を求めていくとともに、「標準的な運賃」の活用等、適正な運賃料金の収受を求めていかなければならない。また荷主に求めるだ

けでなく、当然のことながらトラック事業者自らも安全対策や法令遵守を徹底し、荷主のニーズに応えるべく安心・安全な輸送力の確保に努めていく必要がある。

荷主企業と良好なパートナーシップを築き、ドライバー不足を解消することで業界の健全な存続を実現し、地域の経済と暮らしを守ることがトラック輸送産業の最大の使命であると考えている。運送事業者の努力に加え、荷主の方々や一般消費者、行政に理解と協力をいただきながら、物流の2024年問題への対応を図ってまいりたい。

トラックドライバーの働き方改革と2024年問題

全日本運輸産業労働組合連合会 中央書記次長（産業政策部長）
福本 明彦

「物流の2024年問題」とはなにか？

いわゆる「物流の2024年問題」が、メディア等でも取り上げられるようになってきたが、「問題」という言葉に違和感を覚える。「問題」という言葉には、「困った事柄」などの意味があり、「物流の2024年問題」もどちらかというところの意味でとらえられているのではないかと思われる。しかし、「物流の2024年問題」は「トラックドライバーの働き方改革」と表裏一体の関係にあり、トラック運輸産業の労働組合としては、「トラックドライバーの働き方改革」は、何としても成し遂げなければならない課題である。では、一体何が問題なのか、実際にどのような影響があるのか、一部ではあるがおおよそ次のような事象が想定される。

○一般消費者への影響

- 宅配便が翌日に届かなくなる地域が増える。
- 遠隔地からの生鮮品（農産品、水産品）が入手しづらくなる。
- コンビニエンスストア、スーパーマーケット等で欠品が起りやすくなる（欲しいものが欲しい時に手に入りにくくなる）。

など

○荷主への影響

下記のような取り組みが必要となる。

- 荷待ち時間の削減、荷役・検品等の削減・軽減（出荷・着荷体制の見直し、荷役料金等の負担増）
- 納品期限（リードタイム）、流通経路等の見直し（翌日配送から3日目（以上）配送への転換、生鮮品等の産地の見直し、輸送方法の見直し（鉄道・内航船へのシフト、急送品の航空便利用））

- 在庫の保有（倉庫の保有や賃貸契約）など

○物流事業者への影響

下記のような取り組みが必要となる。

- 運行ダイヤの見直し（長距離輸送から中距離・近距離輸送へのシフト、長距離輸送は利用運送（鉄道・内航船・航空便）へシフト）
- 長距離輸送は2マン運行に変更（運賃が上がらなければ収入は変わらず人件費2倍）
- 運行地域の縮小（長距離利用の荷主との取引の見直し・解消）

など

○ドライバーへの影響

- 労働時間短縮や長距離運行の縮減により賃金収入（歩合給、残業代等）が減少する。

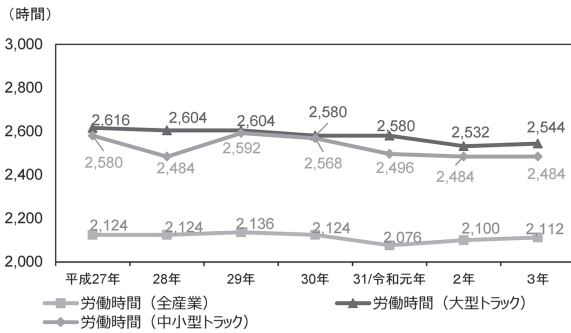
など

「物流の2024年問題」は、このように、一般消費者をはじめ、荷主、物流事業者、さらには、当のドライバーまでが様々な影響を受けることになる、国民生活や経済活動にも大きな影響を与える可能性がある社会問題である。では、なぜ、その引き金となる「トラックドライバーの働き方改革」を実施しなければならないのか。

トラックドライバーの過酷な労働環境等と労働力不足

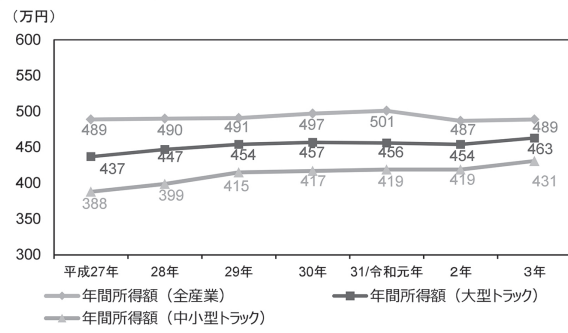
トラックドライバーは、深刻な労働力不足となっているが、その大きな要因は、「長時間労働」と「低賃金」である。労働時間は全産業平均より約2割長く、年収は全産業平均に比して5～10%程度低い状況となっている。なぜ、こうした状況になっているのか。

①労働時間 全職業平均より約2割(300h~400h)長い。



出典:国土交通省「ホワイト物流」推進運動セミナー資料

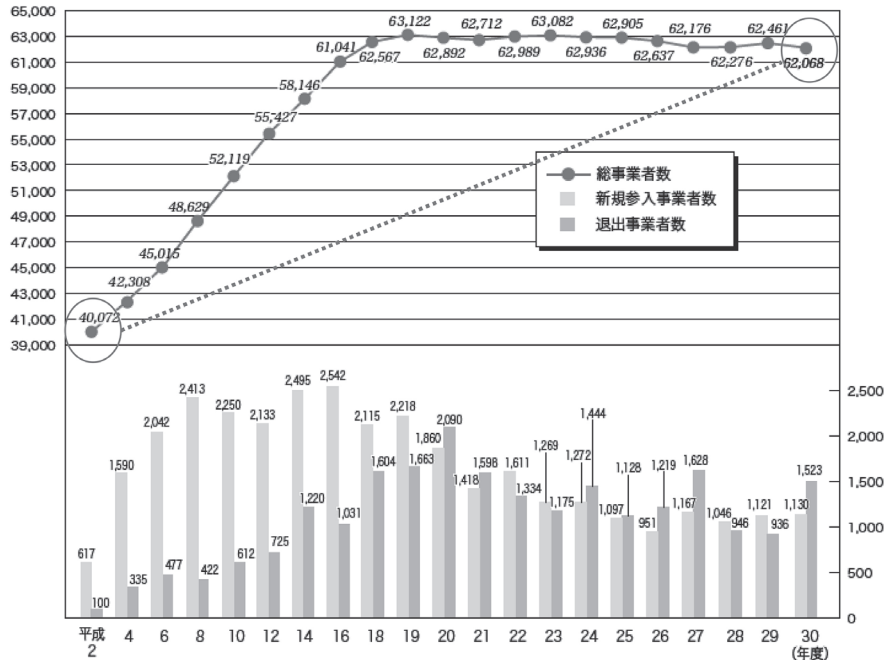
②年間賃金 全産業平均より5%~10%(20万~50万円)低い。



トラック運送事業者数の推移

●平成2年の貨物自動車運送事業法(※)施行以降、事業者数は約1.5倍(平成30年度比)になっている。
 ※免許制から許可制への規制緩和等がなされた。

(「日本のトラック運送産業 現状と課題2021」(公益社団法人全日本トラック協会)を加工して作成)



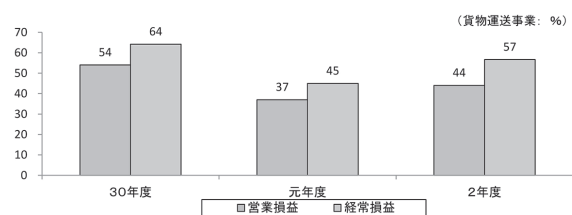
出典:厚生労働省 第10回 労働政策審議会労働条件分科会
 自動車運転者労働時間等専門委員会トラック作業部会資料

規制緩和による競争の促進と安全規制の強化による輸送の安全の確保を目的として、1990年12月に物流二法(貨物自動車運送事業法、貨物運送取扱事業法)が施行され、「事業の免許制を許可制とし、需給規制は廃止する」「運賃・料金は許可制を事前届出制とする」などとなったことに加え、2002年には「最低保有車両台数全国一律5両に緩和(緩和以前は各地域により5~15両)」するとともに、「営業区域規制の廃止」などの規制緩和が行われ、トラック運輸産業への新規参入のハードルは大幅に引き下げられた。その結果、1990年に40,072であったトラック運送事業者は急増して、2007年度末には当時最大の63,122となり、現在も62,000~63,000ほどで推移している。

トラック運送事業者が急増した結果、価格競争が

激化し、現在でも原価割れしている運賃・料金が運送を引き受ける事業者が多数存在している。特に、近年では軽油価格の高騰や安全規制の強化により運送事業者のコストが上がっているにもかかわらず、運賃・料金は依然として低く、事業者としては厳しい経営環境にある。

黒字事業者の割合推移



出典:全日本トラック協会 経営分析報告書 令和2年度決算版

脳・心臓疾患の業種別労災支給決定件数

- 令和3年度の脳・心臓疾患の支給決定件数に占める道路貨物運送業の割合は、32.5%と最も高かった。
- 脳・心臓疾患の支給決定件数に占める道路貨物運送業の割合は、増加傾向にある。

(厚生労働省調べ)

【令和3年度】 (2021年度)		【令和2年度】 (2020年度)		【平成21年度】 (2009年度)	
種類 業種	脳・心臓 疾患	種類 業種	脳・心臓 疾患	種類 業種	脳・心臓 疾患
道路貨物 運送業	32.5% (56件)	道路貨物 運送業	28.3% (55件)	道路貨物 運送業	22.1% (65件)
道路旅客 運送業	0% (0件)	道路旅客 運送業	1.0% (2件)	道路旅客 運送業	6.4% (19件)
全業種	100% (172件)	全業種	100% (194件)	全業種	100% (293件)

出典:厚生労働省 第9回 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資料

※ 平成21年度より中分類を集計

こうした悪影響のしわ寄せは、最終的にはトラックドライバーの賃金に及び、歩合給等変動給の比率が高まったことなどにより、賃金水準は低下し、長時間働かなければ、他の産業並みの賃金が得られない職業となってしまった。

また、厚生労働省の「過労死等の労災補償状況」では、「脳・心臓疾患」を原因とする「過労死等」の決定件数は、2003年(厚生労働省が公表開始)以来、全産業では毎年250~350件で推移してきたが、そのうち、「道路貨物運送業」は80~90件と、だいたい2~3割を占めており、ワースト1位を更新し続けてきた。

こうした労働条件や労働環境の悪化などにより、年々、労働力不足が深刻化し、トラックドライバーを含む自動車運転者の有効求人倍率は2018年度以降、コロナ禍においても全産業の約2倍で推移している。また、トラック事業の就業者に占める40歳代以上の比率は2010年の61.3%に対し、2021年は74.3%となり大幅に高齢化が進んでいる。

現在の国民生活や経済活動を支えている物流は、こうしたトラックドライバーの過酷な労働環境等の上に成り立っている。物流を止めないためには、労働条件や労働環境の改善によるトラックドライバー不足の解消が不可欠であり、「トラックドライバーの働き方改革」は急務である。

トラックドライバーの働き方改革 に向けた運輸労連の取り組み

○労働基準法の改正

2010年4月、労働基準法(以下、労基法)の一部改正が施行され、「1か月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率が50%に引き上げ」られたが、中小企業については、経営環境の整備が必要などの理由から、「当分の間」猶予されることとなった。「トラックドライバーの働き方改革」が本格化する発端はこのあたりにある。2015年には、労基法改正案が策定され、「1か月60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率50%」の中小企業への適用について2019年4月1日との提案(実現はせず)がなされるが、労働政策審議会労働条件分科会(以下、労働条件分科会)の委員に運輸労連役員が選任され、積極的に意見を述べてきた経緯がある。また、当時、運輸労連として、2015年の労基法改正案における中小企業への適用を強く訴え、連合本部の支援をいただいたことも大きかったと考える。2015年5月には、「中小企業における月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)の猶予措置の廃止」に向けて、「トラックドライバーの長時間労働の抑制」に向けた環境整備を進めていくことを主たる目的とし、国土交通省を中心に、労働組合、経済団体、トラック運送事業者団体、行政機関等の委員で構成する「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(以下、改善中央協議会)」が発足したが、労働条件分科会における当時の運輸労連役員が、「若年層を中心とした人材確保や過重労働

の防止などへの対応には、割増賃金率を同一とすると同時に、中小企業への経済的支援や関係団体等との間での調整等が必要なのではないか」とする旨の意見を述べた直後に発足しており、運輸労連が一定の役割を果たしたものと考えている。

2016年9月には、首相官邸に「働き方改革実現会議」が設置され、連合本部が提出した資料には、「(時間外労働限度基準の)適用除外されている業務について対応をはかるべき(略)『自動車運転者の労働時間等の改善のための基準』(告示)の法制化と罰則を設けるべき」との記載をさせていただいたが、これは、運輸労連の意見を反映していただいたものである。2017年3月上旬には、連合本部は、「働き方改革担当大臣」、「厚生労働大臣」、「国土交通大臣」に対し、「自動車運転の業務については、実態を踏まえて罰則付きの上限規制を適用することなども要請しているが、これも、運輸労連の意見を反映していただいたものである。また、同3月の「第9回働き方改革実現会議」では、連合本部より「(自動車運転の業務など)特定の業種や職種を今回の上限規制の枠組みから置き去りにしないことが重要である」との発言もさせていただいており、連合本部と連携して取り組んできた経緯がある。

2017年4月の「第131回労働条件分科会」では、「働き方改革実行計画(自動車運転業務については、改正法の一般則の施行期日の5年後に、休日を含まない年960時間以内の規制を適用する)など」にもとづく、労基法改正に向けた論議が開始され、運輸労連役員の委員からは、「休日を含まない年960時間では、現行の『改善基準告示』とほぼ同じであり、『過労死等』ワーストワンの実態から過重労働の防止をはかっていくためには、一般則720時間を適用するべきである」とする旨の発言をしている。また、続く「第133回労働条件分科会」では、「長時間労働の是正と、過労死、自殺者ゼロに向けた対策について、関係労使と所管官庁も交えた検討の場を設けるなど、早期に具体的な施策を講じていただきたい」と発言したところ、同年6月には、「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議(以下、関係省庁連絡会議)」が設置された。その会議の中で「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」として長時間労働是正のための環境整備に向けた88項目が策定され、順次、取り組みが進められている。

また、運輸労連は、同年7月、「年間の時間外労働の上限規制720時間以内の適用」などを実現するために「物流を止めないための『時間外労働の上限規制』の適用を求める請願書、100万人署名」に取り組んだ。運輸労連の仲間をはじめ、連合、交運労協に加盟する

多くの労働組合の仲間の協力により、目標を大幅に上回る185万筆余りを集め、「改正法案」の国会への上程に先立つ2018年3月、衆参両院にそれぞれ90万筆余りを提出した。同時に、「運輸労連政策推進議員懇談会」の構成議員との勉強会を行ったり、中心的な議員への数度にわたる説明などの活動も積極的に行ってきた。



出典:運輸労連「物流を止めないための『時間外労働の上限規制』の適用を求める請願書」パンフレット

国会審議においては、「第196国会参議院厚生労働委員会」の質疑の中で、「運輸労連政策推進議員懇談会」のメンバーである石橋通宏参議院議員からの「休日を含む960時間に変えなければならないのではないか」との質問に対し、当時の加藤厚生労働大臣より「拘束時間ベースでは3,300時間ということである。休日の扱いで数字が変わる。委員指摘の点も含めて改善基準告示の見直しを議論したい」との答弁を引き出すことができた。

「改正労基法案」における自動車運転業務の特例については、残念ながら、政府原案通り可決されてしまったが、「附帯決議」には、運輸労連の意見が多数反映されている。衆議院附帯決議では、「改正法施行後5年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること」が記載され、また、参議院附帯決議でも、「改善基準告示の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること」と記載されており、いずれも運輸労連の意見を反映したものである。また、「時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること」や、「できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し」という項目は、先述の「改善中央協議会」や、「関係省庁連絡会議」の中で、ドライバーの労働環境

働き方改革関連法の国会附帯決議事項

- 附帯決議において、過労死等防止の観点から見直すよう求められているところ。

(下線および赤字は労働基準局監督課)

参議院厚生労働委員会附帯決議（平成30年6月28日）

- 七、自動車運転業務の上限規制については、5年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年960時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めてはいけないという強い決意の下、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。また、5年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。
- 八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。

衆議院厚生労働委員会附帯決議（平成30年5月25日）

- 二、時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後5年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。

出典：厚生労働省 第10回 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資料

トラックの「改善基準告示」見直しのポイント

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の健康確保等の観点から、見直しを行うもの。

	現行		見直し後
1年の拘束時間	<u>3,516時間</u>	-216時間	原則： <u>3,300時間</u>
1か月の拘束時間	原則： <u>293時間</u> 最大： <u>320時間</u>	-9時間 -10時間	原則： <u>284時間</u> 最大： <u>310時間</u> <small>1年の拘束時間が3,400時間を超えない範囲で年6回まで</small>
1日の休息期間	継続8時間		継続 <u>11時間</u> を基本とし、 <u>9時間</u> 下限 <small>※ 長距離・泊付きの運行の場合は、運行を早く切り上げ、まとまった休息を取れるよう例外を規定。</small>

【その他】

- ▶ 連続運転時間：「運転の中断」は「原則休憩」とする。SA・PA等に駐車できない等、やむを得ない場合は30分延長可。
- ▶ 分割休息特例：分割の方法を見直し（現行：4H+6H、5H+5H等 → 見直し後：3H+7Hも可）、分割休息が連続する期間を短縮。
- ▶ 2人乗務特例：車両が一定の基準を満たす場合には、拘束時間を延長。ただし、運行終了後11時間以上の休息を確保。
- ▶ 予期し得ない事象：事故、故障、災害等やむを得ない場合の例外的取扱いを規定。

出典：厚生労働省 第10回 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資料

の改善に資する様々な施策が策定され、順次、取り組みが進められている。

○改善基準告示の改正

改善基準告示の見直しについては、衆参両院の附帯決議に基づき、2019年12月、「労働条件分科会」に「自動車運転者労働時間等専門委員会」が設置され、トラック部門の委員として運輸労連役員が参画している。議論の過程では、拘束時間、休息期間、運転時間・連続運転時間などについて、労使間の主張に隔たりがあり、熾烈な議論が重ねられた結果、運輸労連が主張してきた年間総拘束時間原則3,300時間(例外3,400時間まで延長可)とする改正案がとりまとめられ、2024年4月施行されることとなった。

○貨物自動車運送事業法の改正

2018年8月、「貨物自動車運送事業法(以下、事業法)」の改正について、業界団体である全日本トラック協会から運輸労連に対し協力要請があった。改正の目的については、「ドライバーの労働条件を改善することを最優先と位置づけ、そのための規制のあり方を見直す」というものであった。内容としては、「荷主対策の深度化」により取引環境の改善を図るとともに、「標準的な運賃の公示制度の導入」によって、適

正運賃・料金を収受し、それを賃金上昇に適正に振り向けていく好循環を目指すというものであった。「若年ドライバーの確保に向けて、労働環境改善の原資を得る」という事業法改正の趣旨については、以前からの運輸労連の主張に沿うものであり、また、「働き方改革関連法」によって労働時間が短縮されても賃金は減少させない仕組みを実現させるためには、業界団体との連携が重要と判断し、協力要請を受けることとした。運輸労連は、「立憲民主党」をはじめ、野党を中心に理解と協力を求める要請活動を精力的に展開してきたところ、2018年12月、「議員立法」という形ではあるが、事業法改正の意思表示からわずか3ヶ月という短期間で改正法案を可決・成立させることができた。

「物流の2024年『以降』問題」に対する運輸労連の取り組み

「物流の2024年問題」は、現在、社会的にかなり関心が高まってきているが、2024年4月に一気に様々な影響が出てくるというのではなく、1年、2年と時間が経過するにつれじわじわと影響が出てくる問題であり、その対策も継続していかなければならないと考える。2024年4月時点で大きな変化が見られ

貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律(議員立法)の概要(平成30年法律第96号)



改正の目的
経済活動・国民生活を支えるトラック運送業の健全な発達を図るため規制の適正化を図るほか、その業務について、令和6年度から時間外労働の限度時間が設定される(=働き方改革法施行)こと等を踏まえ、その担い手である運転者の不足により重要な社会インフラである物流が滞ってしまうことのないよう、緊急に運転者の労働条件を改善する必要があること等に鑑み、所要の措置を講じる。

改正の概要 【公布日：平成30年12月14日】

1. 規制の適正化

- ① 欠格期間の延長等
法令に違反した者等の参入の厳格化
・欠格期間の延長(2年⇒5年)
・処分逃れのため自主廃業を行った者の参入制限
・密接関係者(親会社等)が許可の取消処分を受けた者の参入制限 等
- ② 許可の際の基準の明確化
以下について、適切な計画・能力を有する旨を要件として明確化
・安全性確保(車両の点検・整備の確実な実施等)
・事業の継続遂行のための計画(十分な広さの庫車等)
・事業の継続遂行のための経済的基礎(資金) 等
- ③ 約款の認可基準の明確化
荷待時間、追加的な附帯業務等の見える化を図り、対価を伴わない役務の発生を防ぐために基準を明確化
→ 原則として運賃と料金を分別して収受
=「運賃」:運送の対価 「料金」:運送以外のサービス等

2. 事業者が遵守すべき事項の明確化 (許可後、継続的なルール遵守)

- ① 輸送の安全に係る義務の明確化
事業用自動車の定期的な点検・整備の実施 等
- ② 事業の適確な遂行のための遵守義務の新設
・庫車の整備・管理
・健康保険法等により納付義務を負う保険料等の納付

3. 荷主対策の深度化 ※「荷主」には元請事業者も含まれる。

トラック事業者の努力だけでは働き方改革・法令遵守を進めることは困難(例:過労運転、過積載等)
→ 荷主の理解・協力のもと働き方改革・法令遵守を進めることができるよう、以下の改正を実施

- ① 荷主の配慮義務の新設
トラック事業者が法令遵守できるよう、荷主の配慮義務を設ける
- ② 荷主勧告制度(既存)の強化
・制度の対象に、貨物軽自動車運送事業者を追加
・荷主勧告を行った場合には、当該荷主の公表を行う旨を明記
- ③ 国土交通大臣による荷主への働きかけ等の規定の新設 【令和5年度末までの時限措置】
(1) トラック事業者の違反原因となるおそれのある行為を荷主がしている疑いがある場合
→ ① 国土交通大臣が関係行政機関の長と、当該荷主の情報を共有
② 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、荷主の理解を得るための働きかけ
(2) 荷主への疑いに相当な理由がある場合
→ 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、要請
(3) 要請をしてもなお改善されない場合
→ 国土交通大臣が、関係行政機関と協力して、勧告+公表
荷主の行為が独占禁止法違反の疑いがある場合→ 公正取引委員会への通知

4. 標準的な運賃の告示制度の導入 【令和5年度末までの時限措置】

【背景】荷主への交渉力が弱い等
→ 必要なコストに見合った対価を収受しにくい
→ 結果として法令遵守しながらの持続的な運営ができない

⇒ 法令遵守して運営する際の参考となる運賃が効果的

標準的な運賃の告示制度の導入
(労働条件の改善・事業の健全な運営の確保のため)
国土交通大臣が、標準的な運賃を定め、告示できる

施行日：(1.・2.)令和元年11月1日 (3.)令和元年7月1日 (4.)令和元年12月14日(運賃の告示:令和2年4月24日)
(出典)国土交通省資料

ないからということで、荷主や一般消費者の関心が低くなることが懸念される面もあり、中長期的な課題であることを、引き続き社会へ訴えていく必要がある。

トラックドライバーの長時間労働の是正については、時間外労働の上限規制年960時間、改正改善基準告示の年間総拘束時間原則3,300時間となったが、2021年のトラック運送事業における労働基準関係法令違反事業場数は2,465(81.2%)、改善基準告示違反事業場数1,754(57.8%)となっており、確実な遵守に向けた運動(職場での点検活動と会社対応、国が推進する各種施策のさらなる展開に向けた要請など)を引き続き推進していくことが必要である。また、全産業並みの労働時間に向けた、時間外労働の上限規制の一般則(年720時間)適用への取り組み(連合との連携による労働条件分科会での論議、関係各所への要請など)が必要と考えている。

一方、トラックドライバーの賃金水準の引き上げについては、全産業並みの労働時間で全産業並みの賃金収入が得られるよう、その原資となる適正運賃・料金の収受に向けた運動(国土交通省が告示した「標準的な運賃」の普及に向けた関係各所への要請、期限の延長など)を推進していくことが必要と考えている。

「トラックドライバーの働き方改革」は始まったばかりであり、物流を止めないためにも、その着実な推進に向け、引き続き、産業別労働組合としての役割を果たしていきたい。

(参考資料)

- 旧運輸省「平成2年度 運輸白書」
- 日経クロストレンド「小売・流通用語集～流通業界で働く方必携～」(2020年07月30日)
- 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」
- 貨物自動車運送のあり方(平成27年3月、国土交通省)
- 第1回働き方改革実現会議・資料6「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて(2016年9月27日)
- 第9回 働き方改革実現会議・議事録(平成29年3月17日)
- 第131回 労働政策審議会労働条件分科会議事録(抜粋)(2017年4月7日)
- フィジカルインターネット・ロードマップ(2022年3月、フィジカルインターネット実現会議)
- 第126回労働政策審議会労働条件分科会・参考資料「今後の労働時間法制等の在り方について(平成27年2月13日労働政策審議会建議)」(平成27年2月17日)
- 第10回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資料(令和4年9月8日)
- 連合闘争本部ニュースNo.14-01754「時間外労働の上限規制の例外業務の扱いについて関係大臣要請を実施」(2017年3月13日)
- 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)
- 第133回労働政策審議会労働条件分科会資料(平成29年4月27日)
- 第137回労働政策審議会労働条件分科会・参考資料「時間外労働の上限規制等について(建議)」(平成29年7月12日)
- 第137回労働政策審議会労働条件分科会・資料「自動車運送事業の働き方改革に関する関係府省連絡会議及び建設業の働き方改革に関する関係府省連絡会議の設置について」(平成29年7月12日)
- 第196回国会・参議院・厚生労働委員会(議事録)(平成30年6月14日)

国際労使関係学会「ILERA」 ヨーロッパ大会からの学び

連合総研主幹研究員 中村 天江

国際学会：ILERAとLERA

研究の精度を高めたり、どんな研究を、誰が牽引しているのかという土地勘を得たりするのに、学会は絶好の機会である。2021年10月に連合総研に転職して最初に行ったことのひとつも、労使関係の学会に加入することだった。

1968年に設立された「日本労使関係研究協会(JIRRA)」に加入すべく、ある先生に会員への推薦をお願いした。すると、「労使関係の研究は海外学会のほうが活発ですよ」と、国際学会「International Labour and Employment Relations Association(ILERA)」とアメリカの「Labor and Employment Relations Association(LERA)」を紹介いただき、さっそくILERAとLERAに加入した。

アメリカのLERA第74回大会は、まだ新型コロナウイルス感染症の影響が大きかった2022年6月に、オンラインと対面のハイブリッド形式で行われた。ILERA第13回ヨーロッパ大会(European Congress)は、2022年9月にスペインのバルセロナで対面開催された。どちらも非常に有意義で、聴講者として参加するだけでも、知的好奇心や研究意欲を大いに刺激された。そこで本稿では、会場参加したILERAヨーロッパ大会からの学びや気づきを紹介したい。

ILERAヨーロッパ大会のテーマ

ILERA第13回ヨーロッパ大会のテーマは、「労使関係とグリーン・トランジション —包摂と持続的な成長に向けて—(Industrial relations and the Green Transition; Towards inclusive and sustainable growth)」であった。

バルセロナ自治大学(Universitat Autònoma de Barcelona)で開催され、社会学と法学の研究棟が主な会場だった。参加者も社会学もしくは法学の専門家が多数、弁護士を本業としつつ学会運営に携わっている人などもいた。3日間かけて約60のシンポジ

ウムや分科会が開催された。分科会1つにつき、概ね3つの研究発表が行われた。表は分科会のテーマをまとめたものである。

大会を通じて、現在の労使関係研究には少なくとも5つの潮流があることがわかったので、まず、その5つを紹介したい。

COVID-19

1つめの潮流は、COVID-19関連である。分科会タイトルでも「パンデミック」「COVID-19」が目立つ。この3年間、COVID-19により、雇用や労働条件、働き方に大きな変化が生じ、また、各国で様々な政策が取られたことを反映した研究群である。

「最低賃金」がテーマの全体シンポジウムでも、COVID-19をタイトルに掲げていないが、COVID-19流行下での欧州各国の最低賃金政策が紹介されていた。COVID-19やパンデミックに関する研究の増加は、労使関係研究に限らない世界的動向だろう。

グリーン・トランジション

2つめの潮流は、「グリーン・トランジション」である。全体シンポジウム「グリーン・トランジションの推進における社会的パートナーと社会対話の役割と気候変動との闘い(The role of social partners and social dialogue in promoting a Green Transition and fight climate change)」では、移行にともなう便益や負担をあらゆるステークホルダーでわかちあう「公正な移行」について論じられた。

会場から「各国で労働組合が弱体化し、社会変革のメインストリームから外れている。労働組合は公正な移行を加速する面と、対話によって変化を遅らせる功罪両面があるのではないかと」といった鋭い質問も飛んだ。それに対してパネラーからは、「トランスフォーメーションには労働者を取り残す面と社会や政策を変革する面がある。労働組合は現実的な把握に基づきプロセスを変え、組織化のための将来像をもつ必要がある」「労働組合はあらゆる場所で変化を起こしていくことが重要」といった応答があった。

個人的には、パネラーの「社会対話は社会の学習プロセスの一部」という発言が印象的だった。ヨーロッパでは社会対話が重視されているが、それを変革における学びの中に位置づける立論が巧みだと感じた。

技術革新

3つめの潮流は、「プラットフォーム労働」「デジタル化」「新技術」「アルゴリズム」といった、技術革新に

関連する研究群である。技術革新が雇用・労働に与える影響、技術革新にともなう労使関係の変化、自営業者など雇用の外側の問題など、内容は多岐にわたる。

大会テーマは「労使関係とグリーン・トランジション」だったが、研究発表の数としては、グリーン・トランスフォーメーション(GX)よりもデジタル・トランスフォーメーション(DX)のほうが多かった。それだけ技術革新と労働、労使関係の問題が不可分になっ

表 ILERA 第 13 回ヨーロッパ大会の分科会一覧

T1S1	非典型労働の規制	Regulating atypical work
T1S2	雇用関係の管理	Managing employment relations
T1S3	最低賃金 1	Minimum wages - I
T2S1	多国籍の行動と団体交渉	Trans-national action and collective bargaining
T2S2	プラットフォーム労働の規制と組合の対応	Platform work regulation and union responses
T3S1	労働市場とグリーン・トランジション	Labour markets and the green transition
T4S1	エッセンシャルワーカー	Essential workers
T5S1	デジタル化と労働者の声と参加	Digitalization, workers voice and participation
T1S4	最低賃金 2	Minimum wages - II
T1S5	不安定と不平等	Precarity and inequalities
T1S6	パンデミック後の労働市場政策	Labour market policy in the post pandemic
T2S3	団体交渉の変容	Transformations of collective bargaining
T2S4	新技術と労働者の参加	New technologies and workers participation
T3S3	ソーシャル・パートナーとグリーン・トランジション	Social partners and the green transition
T4S2	パンデミック下の雇用関係	Employment relations in the pandemic
T4S3	公的セクターの労働組合	Trade unions in the public sector
T5S3	職場が変わる中での労働者の幸福・健康	Workers' wellbeing in changing workplaces
T1S8	グリーンジョブとグリーン・トランジション	Green jobs and the green transition
T2S5	デジタル化、抵抗、衝突	Digitization, resistance, and conflict
T2S6	労働組合と団体交渉	Unions and collective bargaining
T4S4	パンデミック下のリモートワーク	Remote work in the pandemic
T5S4	アルゴリズムによる管理	Algorithmic management
T1S11	労働組合のメンバーシップと再興	Membership and renewal of trade unions
T1S12	労働市場の規制	Labor market regulations
T1S13	労働市場の二極化への規制	Regulating dualized labor markets
T2S7	プラットフォーム労働者の集団的対応	Collective responses of platform workers
T2S8	COVID-19の労働市場への影響	COVID-19 effects on labor market
T2S9	新技術と労使関係	New technologies and industrial relations
T3S5	グリーン・トランジションと労働市場政策	Green transition and labor market policies
T4S5	社会対話と労使関係の統制	Social dialogue and the governance of industrial relations
T4S6	パンデミック下の雇用と団体行動	Employment and collective action in the pandemic
T1S14	ジェンダー平等 1	Gender equality - I
T1S16	労働市場の二極化	Labor market dualization
T1S17	ジェンダー平等 2	Gender equality - II
T2S10	ソーシャル・パートナーと多国籍行動	Social partners and Transnational Action
T2S11	新技術と新旧の集団的対応	New technologies, old and new collective responses
T2S12	共同決定、産業、生産性	Co-determinations, industry, and productivity
T3S6	公正な移行における新旧の仕事	New and old jobs for the just transition

※上記の他に14本のスペシャルセッションが行われた

ているのだろう。なお、GXに関しては、アメリカの LERA 第74回大会のほうが、サプライチェーンなどより幅広い観点からの研究発表があったと思う。

労働における格差

4つめは、「労働市場の二極化」「非典型労働」「不平等」「ジェンダー平等」といった、労働の格差に関する研究群である。労働研究においてこれらが重要なテーマであることはいうまでもないが、労使関係の学会でもこうしたテーマが多く発表されているとは予想していなかった。労働組合は労働者階級を中心に形成されているうえ、ヨーロッパは階級社会で、社会階層が固定化されやすいためかもしれない。これらの問題の普遍性と根深さをあらためて認識した。

団体交渉や労働組合

5つめは集团的労使関係の研究群である。労使関係の学会なので、「労働組合」「団体交渉」「共同決定」といった、集团的労使関係そのものに焦点をあてた研究は、当然ながら多かった。ただ、同じ集团的労使関係を扱っていても、国ごとに前提となる法律や社会制度が異なるため、研究結果を理解するには各国の前提理解も求められる。

実際、質疑応答で、「その特徴は〇〇国の◇◇を背景にしているのではないかと」いった、国別比較の観点が提示されることがあり、二重の学びがあり、大いに勉強になった。ヨーロッパ各国は人の往来や情報の流通が活発でEU指令の影響を受けつつも、法制度は国ごとに異なっている。相対比較によって事象を理解し、本質を抽出できる利点があると感じた。

先駆的な3つの研究

分科会では、分析が緻密で示唆に富む研究がいくつもあった。そこで、参加した分科会のなかから、日本の労使関係研究ではあまり見聞きしないテーマを扱った発表を3つ紹介したい。

労働組合の財政援助

まず、日本の労使関係への制度的示唆が大きいと感じたのが、コペンハーゲン大学の Trine Pernille Larsen 氏、Anna Ilsøe 氏、Jens Arnholtz 氏の「労働組合の財源：欧州労働組合の運動資源におけるダークホース (Union Finances: The Dark horse within European trade unions' means of actions)」という研究である。

労働組合の財源は組合運動に大きな影響を与える

にもかかわらず、研究があまり行われてこなかったそうである。そこで彼女らは、デンマーク、フランス、イギリスの金属産業の労働組合の財源について、デスクトップリサーチとインタビューにより比較分析を行った。その結果、国や労働組合によって、組合員の会費だけでなく、公的な財政支援や使用者との共同出資、投資収益といった代替的収入の割合が異なることが明らかになった。ただし、代替収入があれば組合費収入の低下が組合運動の衰退に直結しなくなるものの、労働組合の独立性や代表制に懸念が生じるとのことだった。

まず、筆者が驚いたのは、労働組合の財源に関する既存研究が少ないということである。なぜなら日本では、組合員数の減少と(組合費の算出根拠となる給与が少ない)正社員以外の組合員数の増加により、組合収入は減少しており、そのことが組合の運営や改善を難しくしているとよく耳にするからである。加えて、だとするならば、「組合活動費を企業や公的に補填する仕組み」が考えられるのではないかと。前職時代から様々な場面でこの私案を述べるのだが、その度に「それは不当労働行為として禁じられている」と一顧だにされなかったからである。

しかし、この発表により、海外には組合費以外の財源をもつ仕組みがあることがわかった。日本の集团的労使関係を再興していくにあたっては、組合費収入だけを前提とする組合の財源構造を見直すことも検討の余地があると考えられる。

ソーシャル・メディア・ユニオニズム

先行研究が少ないという指摘に驚いたもう1つの研究が、コペンハーゲン大学の Mark Friis Hau 氏と Nanna Wesley Hansen 氏による「フェイスブック上の労働組合：オンライン・オフライン上の組合民主運動 (Unions on Facebook: Developing union democracy on- and off-line)」である。

彼らは、デンマークの3つの労働組合と1つの草の根運動がFacebookをどのように活用しているかについて分析した。Facebook上のコメントデータを収集・分析した後、当該団体にインタビューも実施した。その結果、Facebookのコメント投稿は2017年以降、まず草の根運動で激増し、2020年以降は労働組合でも増えている。一貫して草の根運動のほうがFacebookを効果的に利用しているが、労働組合との差は縮まりつつある。労働組合幹部はインタビューに、「対面と非対面の相互作用をどのように発達させていくのが課題」と答えている。

Hansen 氏は、ソーシャル・メディアの活用による

運動の活性化を、完全に新しいものととらえるのではなく、「これは極めて伝統的な労働運動、ただしオンラインによる」ととらえるべきだという。Hau氏はこうした変化を「ソーシャル・メディア・ユニオニズム (social media unionism)」と称していた。

この発表を聞くまで筆者は、企業経営や人事施策と同様に、労働組合や労働運動でも海外ではデジタル活用が進んでいると考えていた。しかし、海外においても先行研究が、労働組合や労働運動におけるデジタル活用の遅れと必要性を指摘していることを知った。日本では労働組合から「対面が原則」「面着が大切」とよく聞く。しかしHansen氏が述べるように、デジタルの活用は、組合運動の根幹・本質は大切にするからこそ手法を進化させているととらえるべきなのではないか。日本の組合運動におけるデジタル活用についても、探索が必要だと意を新たにした。

なお、この研究は、データ収集にFacebookのAPIを利用している。今日的な研究を行うには、研究手法もアップデートしていく必要があると感じた。

I-deals(アイ・ディールズ)

バルセロナ大学のIrene Sánchez Turón氏とPatricia Elgoibar氏による「優れたSTEM人材に接触し、動機づけ、定着を促すI-dealsの交渉 (Negotiating idiosyncratic deals to access, motivate and retain STEM outstanding employees)」も印象的だった。

「I-deals」とは、労働者による個人的な交渉で、他の従業員の雇用条件とは異なるが、労働者と使用者双方にメリットがあるものを意味するⁱ。Turón氏らは、スペインのスタートアップ企業において、CxOとプロフェッショナル人材にどのようなI-dealsが行われているのかを、インタビュー調査を通じて明らかにした。

I-dealsを給与や仕事内容、研修機会、労働時間や休暇取得の柔軟性などに分解し、実態を調べ、企業の人材獲得やモチベーションにプラスに寄与することを確認した。I-dealsは他者には秘密裏に行われていることもまた明らかになった。

ILERAやLERAでは集団的労使関係が論じられることが多いにもかかわらず、企業と個人の1対1の関係であるI-dealsについて発表していたのが意外だった。Turón氏にそのことを伝えると、自身がスタートアップに勤めており、少なくともスタートアップ界限ではI-dealsが広く見られ、有効だと確信していたので、研究テーマにしたとのことだった。労使関係が同質的な大集団から、個別性の高い小集団や個人にシフトが進んでいることを反映した研究でありⁱⁱ、

労使関係研究の射程を広げるものといえよう。

日本の労使関係への示唆

研究知見と実践の距離

最後に、ILERAヨーロッパ学会から日本への示唆をまとめておく。現在、多くの先進国で、労働組合の組織率が低下し、労働組合運動の衰退が危惧されている。「組合員数の減少 → 労働組合の交渉力や政治的影響力の低下 → 組合員のエンゲージメントの低下 → 新たな支持者の獲得困難」という悪循環が指摘されているⁱⁱⁱ。「労働組合への財政援助」「ソーシャル・メディア・ユニオニズム」「I-deals」はいずれも、こうした閉塞状況における変化の兆しを示すものである。

冒頭に述べたように、海外の研究動向を知りたかった一番の理由は、今後、研究を進めるのに必要な土地勘を得ることであった。だがもうひとつ理由があった。それは、日本の労使関係をとらえる視座を再設定するヒントをみつけたかったのである。

というのも、日本では労働組合や労使関係に関して膨大な研究蓄積があり、鋭い筆致で、課題や改革の針路を示す論稿が提示されてきた。それだけではっきりと改革の方向が示されてきたにもかかわらず、労働組合の変革は遅々としている^{iv}。筆者は経営学(人的資源管理論)で博士号を取得したが、企業経営では学術的な発見や提案が、それが優れて実践的な内容であれば、もっと早く実践に取り入れられ、伝播する印象がある^v。

労働組合の研究には地に足のついた事例紹介やヒアリングが多いにもかかわらず^{vi}、実践の変化に結びついていない。であるならば、労働組合や労使関係をとらえる視座に何らかの制限がかかっており、それを見直す必要があると思われた。

企業別労使関係の発展

日本の労働組合の変革が難しい一因は、多くの論者が指摘してきたように「企業別労使関係」にある。しかし、それだけですべての構造が決まるわけではない。

例えば、「労働組合への財政援助」の研究知見を参考にすれば、日本の企業別労働組合が現在担っている、職場における従業員代表の機能と、労働条件の団体交渉の機能を分離し、前者は使用者の経費負担の下で行うといったことが考えられる^{vii}。つまり、労働組合法が定める不当労働行為の規定や解釈という前提を見直せば、組合の財政的負担からくるリソース不足を緩和できる。

また、日本は組織率が低だけでなく、個人レベルの労使コミュニケーションも希薄なこともわかっている^{vii}。労働争議が激減し、団体交渉から労使協議に軸足が移り^{ix}、職場内の話し合いも減少している^x。いまや労使コミュニケーションの再定義と再活性化が不可欠なのである^{xi}。なかでも、働き方の多様化や労働条件の個別化が進んでいるため、組合員ひとりひとりの要望、つまり「I-deals」をかなえていくことが重要になる。従業員の包摂やコミットメントを高めるといった組織のメンテナンスは、企業別労働組合の重要な役割だろう^{xii}。

「ソーシャル・メディア・ユニオニズム」の台頭からも、2つの示唆が得られる。かつてに比べ、労働組合に対して「わからない」と思う人が増えている^{xiii}。そのため、インターネットは労働組合への関心喚起や理解促進に有効なツールになる。

加えて、「対面コミュニケーション」と「オンラインコミュニケーション」のハイブリッド化も必要である。対面コミュニケーションはオンラインコミュニケーションよりも、五感が刺激され、体験の共有感覚が残りやすい。コロナ禍の収束にともない、対面活動への回帰も顕著になっている。しかし、Hansen氏が指摘していたように、組合運動におけるデジタル活用の本質は、対面活動の今日的再構築である。対面コミュニケーションの深度を大切にしつつ、デジタル活用による効率化と影響力拡大の両立が理想である。

暗黙の前提をとらえ直す場

本稿では、労使関係の国際学会であるILERAヨーロッパ大会の様子を紹介し、そこから日本の労使関係への示唆を考察した。国際学会では、他国の事例や最前線の研究を介して、一般的な言説や自身が有している暗黙の前提を認識することができる。現状の何を大切に、何を变える必要があるのか。学会は事象を客観的にとらえ、考え直す糸口を得るのに実に有効な場である。

本稿では紙幅の都合があり、アメリカのLERAについては紹介できなかったが、LERAはILERA以上に実務家の参加が多かった。労働組合や企業、各種機関だけでなくジャーナリストなども参加しており、研究と実践の往還の場になっていた。しかし、アメリカのLERAもILERAヨーロッパ大会も日本からの参加者は少なかった。

学会は参加者同士の交流も重視して企画運営されることが多い。日本労使関係研究協会(JIRRA)も実務家の参加も歓迎している。労使関係の研究や実践に関心のある方がいらっしゃれば、労使関係の学会

にも参加いただけると嬉しく思う。

- i Rousseau, Denise M. (2005) "I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves." ME Sharpe.
- ii Alivin, Michael, and Magnus Sverke. (2000) "Do new generations imply the end of solidarity? Swedish unionism in the era of individualization" *Economic and Industrial Democracy* 21(1): 71-95.
- iii Murray, Gregor. (2017) "Union renewal: what can we learn from three decades of research?" *Transfer: European Review of Labour and Research* 23(1): 9-29.
- iv 2002～3年の連合評価委員会の委員だった早房長治は、「社会も企業も最近30年で大きく変わったのに、労組は、組織の構造も内部の空気も、驚くほど旧態然としている」という言葉を引用し、労働組合の自己変革の難しさに警鐘を鳴らした（『恐竜の道を通る労働組合』緑風出版：2003年）
- v 例えば、近年、企業経営や人事の実務で注目されている概念に、「ワーク・エンゲージメント」「心理的安全性」「両利きの経営」などがある。
- vi 労働組合研究では査読論文が少ないことが指摘されている（原恵子・依藤聡・清水康子・正道寺博之・岡田昌毅（2022）「企業別労働組合における専従役員経験を通じた意識や行動の変容プロセス」『キャリア・カウンセリング研究』24(1), 13-24.）
- vii 濱口桂一郎は、日本では労働組合が労働条件決定と企業内意思決定関与の2つの機能を担っている矛盾を指摘し、制度の再構築が必要と述べている（「労働者代表法制のあり方」『これらからの集团的労使関係を問う 現場と研究者の対話』エイデル研究所：2015年）
- viii 中村天江(2022)「イシューから連帯が広がる 一集团的労使関係の構造変化一」『DIO』No.378, 24-29.
- ix 土屋直樹(2015)「団体交渉と労使協議」『日本労働研究雑誌』No.657, 66.
- x 連合総研が2022年に行った「第44回勤労者短観」と2003年に行った「第5回勤労者短観」の比較による。
- xi 中村天江 (2023)「良質な『働く』を広げる」厚生労働省「新しい働き方に関する研究会」第7回資料
- xii 集団維持機能「M (maintenance)」は目的達成機能「P (performance)」と並ぶリーダーシップ行動の代表的な次元である (Misumi, J., & Peterson, M. F. (1985). The performance-maintenance (PM) theory of leadership: Review of a Japanese research program. *Administrative Science Quarterly*, 198-223.). 川喜多喬・佐藤博樹は、労働組合が活力を失う組織病理に組織維持のための「メンテナンス」をあげている（『ユニオン・アイデンティティ大作戦 労働組合改革講座』総合労働研究所：1991年）。
- xiii 連合総研が2022年に行った「第44回勤労者短観」と2003年に行った「第5回勤労者短観」の比較による。

< 連合総研の新刊ご案内 >



セーフティ ネットと集団

新たなつながりを求めて

玄田有史+連合総研【編】

■定価2090円（10%税込） 46判並製264 p 2023年5月19日刊行
ISBN978-4-296-11811-3 C0033 発行 日経BP 日本経済新聞出版
*書店でお求めください

< 新刊ご案内 >

このたび、連合総研では「with/afterコロナの雇用・生活のセーフティネットに関する調査研究委員会」の研究成果として、玄田有史+連合総研編『セーフティネットと集団』を刊行いたしました。

本書では、労働経済学、社会保障、労働法、人事管理などの気鋭の研究者が、コロナ禍で浮き彫りになった従来のセーフティネットの問題を明らかにするとともに、今求められる安全網について、国内外で注目されたユニークな取り組み事例なども紹介しながら、最新のデータと調査をもとに明らかにします。

雇用が不安定な人のほうがセーフティネットも脆弱であるという問題を、どう解決するか。従来の措置に欠けているものは何か。「多様性」の尊重が分断や孤立を加速させるという新たなジレンマにどう対処するか。そのための必要な「集団」のあり方とは？ ぜひご一読ください。

■目次

- 序章 安全とつながりの手応えを得るために 玄田有史（東京大学社会科学研究所教授）
- 第1章 雇用のセーフティネットを編む：中間層に届かない支援 酒井正（法政大学経済学部教授）
- 第2章 生活のセーフティネットを編む：誰もが利用できる安全網へ 田中聡一郎（駒澤大学経済学部准教授）
- 第3章 セーフティネットの基盤を考える：必要な人に制度を届けるために 平川則男（連合総研副所長）
- 第4章 職場の新たな「つながり」と発言：多様性のジレンマを乗り越える 松浦民恵（法政大学教授）
- 第5章 セーフティネットとしての集団：法と自治の視点から 神吉知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科准教授）
- 第6章 ドイツの事例に学ぶ：「限界ギリギリのデリバリー運動」とは 後藤究（長崎県立大学地域創造学部専任講師）
- 終章 これからのセーフティネットと集団のあり方 玄田有史

■編者と執筆者

玄田有史 東京大学社会科学研究所教授。専門は労働経済学。主な著書に『ジョブ・クリエイション』（日本経済新聞出版）、『仕事のなかの曖昧な不安』（中央公論新社）、編著書に『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』『仕事から見た「2020年」』（以上、慶應義塾大学出版会）など。

連合総研 労働組合「連合」のシンクタンク。勤労者とその家族の生活向上、経済の健全な発展と雇用の安定に寄与することを目的に、国内外の経済・社会・産業・労働・福祉問題など、幅広い分野での調査・研究活動を進める。

九段南だより

連合総研副所長 平川 則男

正社員の17%が厚生年金の被保険者でないという疑問

2023年5月25日の日経新聞において「厚生年金に加入資格がありながら、加入していない対象者が100万人にのぼる」(正確には105万人)との報道がされた。この105万人の数字は、厚労省が3年おきに実施している、「国民年金被保険者実態調査結果の概要」の「参考」において、「厚生年金保険の適用にかかる粗い推計」として公表されているものである。では、なぜ国民年金第1号被保険者を対象とした調査に、厚生年金の実態が見えているのか。それは、国民年金第1号被保険者1,238万人のうち、常用雇用者は約78万人。また、パート・アルバイトのうち週20時間以上働いている者は約188万人とされ、これらのうち、厚生年金の適用基準に該当すると考えられる者を推計したのが、105万人程度としているからである。なお、2014年調査の推計では、常用雇用者は150万人とされており、この9年間で半減したことになる。これは、日本年金機構の厚生年金への適用促進事業の取り組みの結果であるとも考えられる。事実、2014年以降、年金機構は毎年20万人を新たに厚生年金の被保険者として適用している。なお、被保険者が増えることは、厚生年金の財政的にも影響がプラスに働いている。更には、増えた105万人の多くは、中小企業で働く人が多いことが考えられるが、これは協会けんぽの財政にもプラスの影響を与えていると考えられる。

表 連合総研 第45回勤労者短観・
加入している公的年金の種類(正社員20～59歳)

	正社員計
国民年金に加入している第1号被保険者	405
厚生年金に加入している第2号被保険者	1,779
第3号被保険者	70
公的年金には加入していない	82
わからない	387
総計	2,723

では、この105万人(常用雇用者78万人)という数字は妥当なのか。

ここで比較をわかりやすくするため、別のデータから正規の職員・従業員数についてみてみたい。2021年度の総務省労働力調査における「正規の職員・従業員数(20～59歳)」は3,785万人となっている。一方、厚労省の2021年公的年金加入状況等調査によると、厚生年金加入者は、「正規の職員・従業員数(20～59歳)」では、3,078万人となっており、単純に比較するならばその差は707万人となる。つまり、労働力調査の雇用されている「正規の職員・従業員数(20～59歳)」のうち、19%程度が厚生年金に加入していないと言えるかもしれない。

続いて、連合総研が2023年4月に実施した、勤労者短観(対象は「全国に居住する20代から60代前半までの民間企業に雇用されている者」)をみると、正社員(20～59歳)と回答した2,336名(2,723名のうち何の年金に加入しているのか「わからない」387名を除く)の中で、厚生年金ではなく、第1号被保険者であると回答した者が405人いる。正社員(20～59歳)の約17%が、加入している年金制度は第1号被保険者であると回答しているのである(表)。

これらの数字から、「厚生年金に加入資格がありながら、加入していない対象者が」105万人程度で済むのかという疑問が生じる。もちろん、上記の「正社員」や「正規の職員・従業員」の中には、厚生年金の非適用業種で働いている者、5人以下の法人ではない事業所で働いている者も含まれ、更に正規の職員・従業員と呼称されてはいるが短時間で働いている者もいる。中には、回答者の勘違いもそれなりに存在するだろう。そして、それぞれの調査は、調査方法や母集団が全く違い、これらを単純に比較することには慎重であるべきである。しかし、上記の調査をみると、「厚生年金に加入資格がありながら、加入していない対象者」の実態について更に精査をする必要があると考えられる。

『企業再編と労働組合』

「物語風」だからこそ、
自分事として伝わるメッセージ

連合副事務局長 村上 陽子



中村 圭介著

旬報社

定価 1,300円 (税別)

会社分割、事業譲渡、合併、株式買収など企業組織の再編・M&Aは、事業戦略として前向きなものであっても、雇用や労働条件、職場の環境など働く人に影響を及ぼす。労働組合が組織されている職場であれば、交渉主体の変更など労使関係の在り方や労働組合の組織や運営にも変化をもたらす得る。本書はこうした実態を踏まえて、企業組織再編の過程で労働組合がどのような役割を果たしているのかを、12の事例調査をもとに描き出したものである。

著者の中村圭介氏は、『壁を壊す』（2009年、教育文化協会）、『地域を繋ぐ』（2010年、教育文化協会）などの著作があり、労働組合運動への造詣が深いことは周知のとおりである。2023年春まで、法政大学大学院連帯社会インスティテュート（通称：連合大学院）で、労働組合役職員の院生を指導いただいた。

本書では、「企業再編が引き起こした様々な労使関係上の課題に、企業別労働組合がどう対応したのか」（p10）を明らかにしようとしている。具体的には、経営破綻後に外資グループの子会社として経営再建を果たした事例、企業の対等合併とそれに伴い労働組合も組織統合した事例、ハゲタカ・ファンドにより2度にわたり労働条件の引き下げ等が行われた事例、特定の事業を外資系企業に譲渡した事例などについて、それぞれ特定の場面にフォーカスして労働組合の対応をまとめている。

その上で、12の事例から「学べること」を、従業員への影響、人事管理・労使関係への影響、組合と組合員間のコミュニケーション、ユニオン・ショップ協定の意義、組合の合併・統合をめぐる問題、経営危機・企業再編に対処する備え、組合リーダーの役割などの視点から挙げている。

企業組織の再編は、当該の企業が置かれている状況や会社分割、合併など企業再編の手法・プレーヤーの違い、労働組合の組織状況などにより個々のケースは多様である。しかし、匿名性を保持するために、事実関係の細部を記載できないという制約もある。本書においても、企業名が明記されているのは1事例であり、業種が明示されていない事例も複数ある。著者はこの点について、「調査報告というよりも物語風になってしまったのは残念」（p178）としている。

しかし、労働組合を深く研究されてきた著者が、個々の事例における「これぞ」という粒よりの特徴を切

り出した「物語風」の筆致だからこそ、読者、とりわけ労働組合のリーダーにとって、それぞれのシチュエーションを想像し、自分事として捉えることができるのではないだろうか。

たとえば、民事再生の過程で労働組合が取引先等への支援要請などを行った事例では、「従業員からのお願い」との委員長名での手紙を、住所・宛名は委員長直筆で送ったエピソードが紹介されている。

また、経営統合にあたり、組合員の不安を招かないよういち早く組合の考え方をまとめた書面を配布した描写もある。

12の事例についての記述から、「この点を伝えたい」という著者のメッセージを受け取ることができるだろう。

また、著者は「経営側が企業再編プロセスを比較的スムーズに進めることができたという面でも、労働組合の役割は大きかった」（p170）としている。筆者も昨年、企業再編・M&A時における労使協議の役割を明らかにする目的で事例調査を行ったが、その中で、円滑な再編や雇用・労働条件の確保はもとより、再編後の組織統合にとっても労使が真摯に協議することの重要性を再認識した。本書は、労働組合リーダーだけでなく、企業再編を進める立場になった企業の経営者、人事・労務担当者やM&Aに関するアドバイザーなどの関係者にも、手に取って欲しい1冊である。

最後に、連合総研研究員が担当する本欄への執筆機会をいただいたことに御礼申し上げたい。

国土交通省 令和3年度 宅配便取扱実績および 宅配再配達サンプル調査(2022年(令和4年)10月期)の調査結果

宅配便取扱個数は、 コロナ禍以降も増加し続け過去最高

今月号の特集では2024年4月1日から適用される「自動車運転業務における時間外労働時間の上限規制」によるトラック運送業界への影響や諸問題、いわゆる「2024年問題」について寄稿をいただいたが、ここでは、トラックで運ばれる宅配便の取扱実績と再配達率の状況について確認をしておきたい。

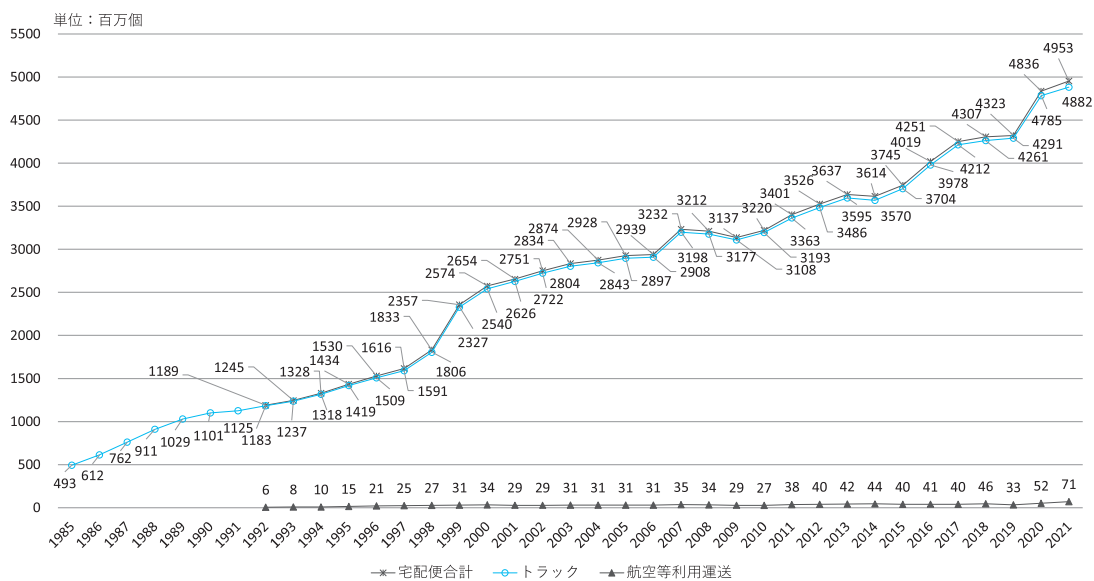
国土交通省による、令和3年度 宅配便取扱実績によると、2021年度の宅配便取扱個数は、49億5,323万個(うちトラック運送は、48億8,206万個、航空等利用運送は7,117万個)となっており、これは前年度より、個数以1億1,676万個、対前年度比2.4%の増加となっている。特に2020年度においてはコロナ禍の巣ごもり需要が主因とされるインターネット通販の利用者増加によって、宅配

便取扱個数が2019年度より大幅に増加している。それ以降も宅配便取扱個数は増加し続け、2021年度は過去最高となっている(図1)。

このようにコロナ禍以降も宅配便取扱個数が増加しているなか、宅配便の再配達がCO₂排出量の増加やドライバー不足を深刻化させるなど、社会問題の一つとなっている。

国土交通省では宅配便再配達の削減を図るため、宅配ボックスや置き配をはじめとしたさまざまな方法による宅配便の受取を推進しているが、これらの成果を継続的に把握するために、宅配便の再配達率サンプル調査を年2回(4月・10月)実施している。令和4年(2022年)10月の調査結果では、宅配便再配達率は約11.8%となっている(図2)。

図1 宅配便取扱個数の推移



出典：国土交通省「令和3年度宅配便等取扱個数の調査及び集計方法」より作成

(注1) 2007年度からゆうパック(日本郵便株)の実績が調査の対象となっている。

(注2) 日本郵便株については、航空等利用運送事業に係る宅配便も含めトラック運送として集計している。

(注3) 「ゆうパケット」は2016年9月まではメール便として、10月からは宅配便として集計している。

(注4) 佐川急便(株)においては決算期の変更があったため、2017年度は2017年3月21日～2018年3月31日(376日分)で集計している。

図2 令和4年10月宅配便の再配達率サンプル調査
(調査期間：令和4年10月1日～10月31日)

	総数(個)	再配達個数(個)	再配達利用率(%)
都市部	970,571	126,381	13.0
都市近郊	1,483,510	166,493	11.2
地方	147,719	14,637	9.9
総計	2,601,800	307,511	11.8

出典：国土交通省「宅配の再配達率サンプル調査」(2022年(令和4年)10月期の調査結果より作成
(注1) 大手宅配事業者3社の合計数値

宅配便の再配達率サンプル調査を経年で見ると、総計では2017年10月(15.5%)と2022年10月(11.8%)を比較すれば3.7%ポイント低下しているが、2020年10月以降は11%台で大きな変化は見られない。また、2020年4月に再配達率が大きく低下しているが、これはコロナ禍によるステイホームが影響していることが想像される。その後、再配達率はコロナ前の水準までに達していないものの上昇傾向に転じている。

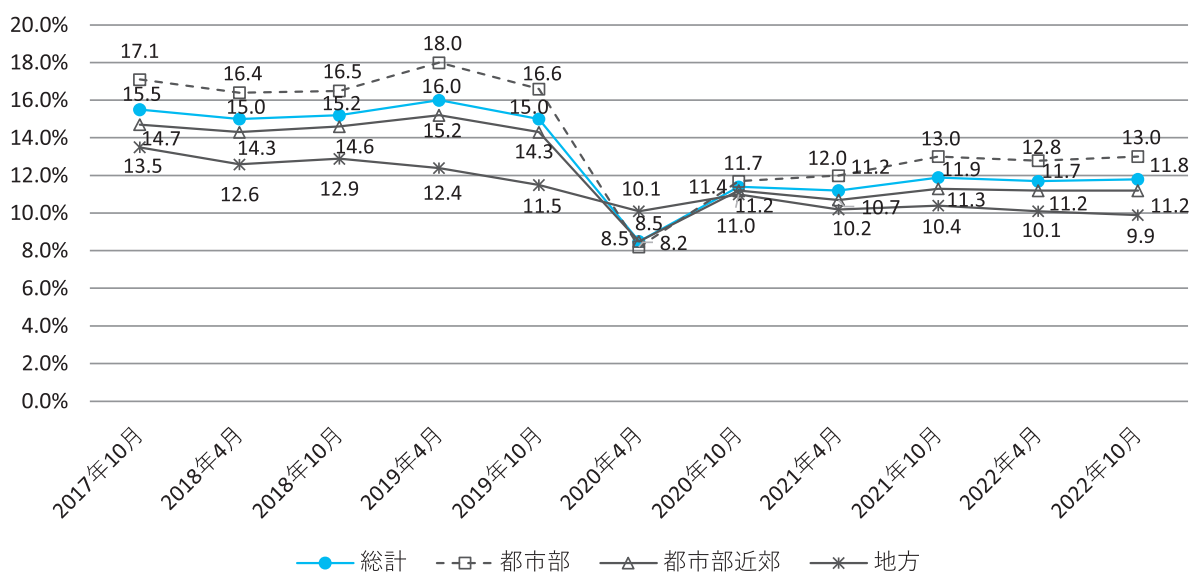
また、都市部、都市部近郊、地方を比べてみると、地方よりも都市部の方が再配達率に高い傾向が見られる。その理由について、仮説となるが、都市部の方が地方よりも、

宅配便の数が多いことや、単身世帯の比率が高いことなどが考えられるのではないだろうか(図3)。

最近では再配達にならないように、置き配や宅配ロッカーなどの利用が広がっているが、その他にも宅配アプリによる受取時間変更で荷物を確実に受け取るようにするなど、個人個人の取り組みが2024年問題への対応策となるのではないだろうか。特集の寄稿②で、2024年問題の関係者への周知と理解として「一般消費者」に向けたメッセージが記載されているのでぜひご一読いただきたい。

(連合総研前主任研究員 戸塚 鐘)

図3 宅配便再配達実態調査結果の推移



出典：国土交通省「宅配再配達率サンプル調査」 宅配便再配達実態調査結果の推移より作成

INFORMATION

【4月の主な行事】

- 4月4日 第2回所内研究成果報告会（石黒主幹研究員、戸塚主任研究員）
- 5日 所内・研究部門会議
第8回「理解・共感・参加を推進する労働組合の未来」
に関する調査研究委員会
（主査：玄田 有史 東京大学社会科学研究所所長）
- 7日 第9回「理解・共感・参加を推進する労働組合の未来」
に関する調査研究委員会
（主査：玄田 有史 東京大学社会科学研究所所長）
- 12日 企画会議
- 17日 シンポジウム「公正な分配と生産性向上に向けた労使の取り組み」
（オンライン）
- 19日 所内・研究部門会議
- 24日 第23回労働関係シンクタンク交流フォーラム（連合会館／オンライン併用）
- 26日 所内勉強会（講師：新谷事務局長）
- 24日 第45回勤労者短観 首都圏・関西圏版分析結果の公表

【職員の異動】

<退任>

戸塚 鐘（とつか しょう） 主任研究員
5月31日付退任

〔ご挨拶〕2017年6月の着任から6年間、勤労者短観をはじめ、いくつかの調査・研究活動に携わる貴重な機会をいただくことができました。私は組合からではなく職場から連合総研に出向させていただいたこともあり、戸惑う事も多かったですが、周囲の皆様にお力添えをいただきながら何とか業務を遂行することができました。

連合総研の皆様、調査・研究委員会委員の先生方、DIOにご寄稿下さった先生方、連合、産別、単組の組合関係の皆様、その他にも多くの方に助けていただきました。心から御礼申し上げます。

連合総研で学ばせていただいたこと、そして皆様との出会いを大切にしながら今後も頑張っていきたいと思っております。本当にありがとうございました。

発行人／市川 正樹
発行日／2023年6月1日
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒100-0011
東京都千代田区内幸町 1-3-1
幸ビルディング6階
TEL 03-4330-0741
FAX 03-4330-0730

ISSN 2758-6030

editor

今回の特集企画である2024年問題に関して、自分ができることを取り組んでいます。まず、ネットショッピングをするときにはお急ぎ便は基本的に使わないようにしました。そして確実に受け取れるように時間指定、また、最近では宅配会社のアプリで配達状況を通知してくれますので、受け取れない場合には日時変更をするようにしています。

寄稿②に書かれていますが、「送料無料」という言葉が物流に対する消費者のコスト意識をないものにし、「輸送にはコストがかからない」という間違った考え方を植えつけることになる。その通りだと思います。荷物を運んでくれる人に感謝し、受け取った時は一言「ありがとう」と伝えたいと思います。

（きなこ）