

【インタビュー】

運輸労連

規制緩和で悪化した運輸産業の取引環境 輸送能力の確保には運賃水準の引き上げが不可欠

よなが しょうしん ●運輸労連・中央副執行委員長

運輸労連（全日本運輸産業労働組合連合会）はトラック運輸を中心にさまざまな輸送分野で働く労働者が集まった産業別の労働組合で、全国で420組合、約11万人が加盟している。加盟組合のうち大企業は12組合のみで、それ以外は中小零細企業の組合である。

運輸産業は過労死等の発生がワーストワンの産業であるにも関わらず、2019年4月施行の時間外労働の上限規制では〔自動車運転の業務〕が適用猶予となっている。運輸労連は上限規制の一般則（月は休日を含み100時間未満、年は720時間以下）の適用を求めてきたが、猶予期間が終わる2024年4月以降も一般則の適用とはならず、月の上限規制はなし（改善基準告示で設定）、年は960時間の上限が適用されることになった。

しかし、年960時間は過労死認定ラインに抵触する水準である。その後の労働組合等の取り組みによって、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）の見直しにより対応することとなり、改正された告示が2024年4月から適用されることになっている。

2023年4月には月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げが中小企業にも適用される。中小企業が多数を占める運輸産業ではほとんどの事業者が、割増賃金率への対応も同時に求められている。

いわゆる「2023年問題」、「2024年問題」を目前とした運輸産業を取り巻く環境、法律や告示の改正に向けたこれまでの取り組み、そして、今後の取り組み課題について話をうかがった。

時間外労働の上限規制と自動車運転の業務における改善基準勧告

| 一般則 | | 自動車運転の業務 | |
|-----------------------|--|---|--------------------|
| 時間外労働の上限規制（2019年4月施行） | | 時間外労働の上限規制（2024年4月施行） | |
| 月 | 単月100時間未満（休日労働を含む） 複数月平均80時間以下（休日労働を含む） | 月 | 定めなし |
| 年 | 720時間以下（休日労働は含まない） | 年 | 960時間以下（休日労働は含まない） |
| | | 改善基準告示の改正（2024年4月施行） | |
| | | 年間の拘束時間 3,516時間（改正前）から原則3,300時間に （例外として3,400時間） | |
| | | <small>（参考）年法定労働時間 週40時間×52週＝2,080時間 年休憩時間 1時間×5日×52週＝260時間 →休日労働＋時間外労働の最大時間は 3,300－（2,080＋260）＝960時間 （月平均80時間）</small> | |

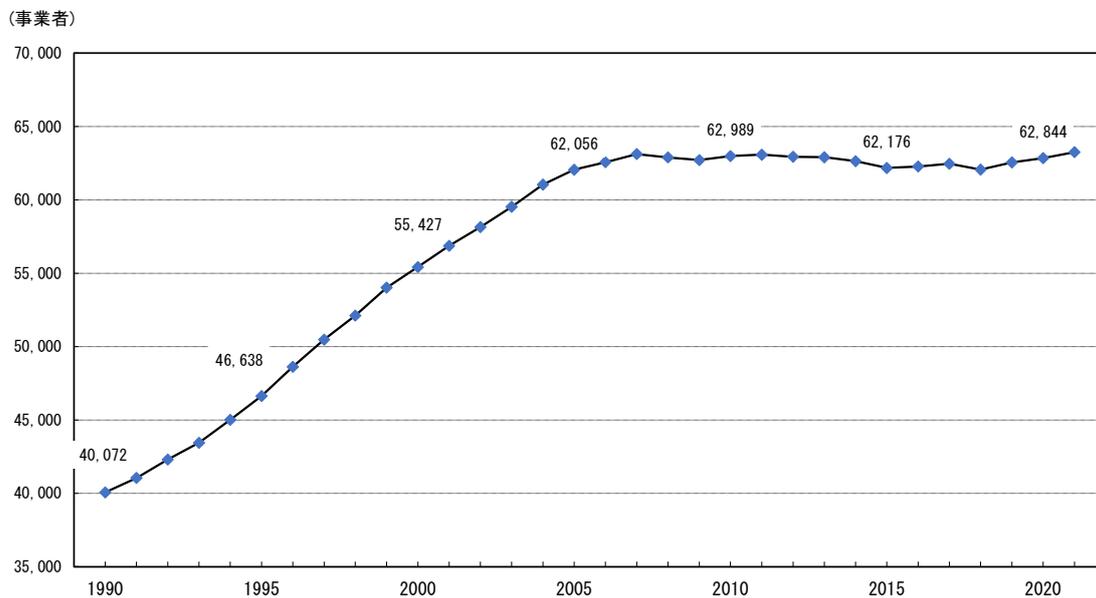
1. 運輸産業の労働条件の現状と背景

——労働条件の現状とその背景は？

運輸産業は世間より労働時間が2割長くて、賃金が2割低いというのが実態です。

1989年に貨物自動車運送事業法が改正され、実際に施行されたのは1990年ですが、免許制から許可制への規制緩和等によって事業者数が1.5倍に増えました。そうすると需要と供給の関係で運賃は上がり、特に1990年代は円高によって製造業の海外進出が進み、荷主の争奪戦になっていました。2003年の小泉政権になるとさらに規制緩和が進められ、トラックというのはメチャクチャに叩かれました（第1図）。

第1図 貨物自動車運送事業者数の推移



出典：国土交通省自動車局貨物課「貨物自動車運送事業者数の推移」より作成 数値は各年の年度末

そのような規制緩和の結果、取引環境はお客様優位、荷主優位の関係になっていきました。運輸産業ではドライバーには「3つの社長がいる」といわれます。運送屋の社長のほかに、発荷主、着荷主の社長です。ドライバーはそういったなかに挟まれて動いていて、取引環境では本当に「お客様」という感じになってしまいました。規模間格差もありますが、下請の多重構造化というのが、どうしても避けられなかったというのが現状です。

——事業者数が1.5倍に増えたということですが、組合の組織化は進んだのでしょうか？

多少増えた部分もありますが、そんなに進んでいません。

——多重構造化ということですが、運送業界のなかで多重下請がある？

実運送をしているのはだいたい3次請です。そして、3次請が運べなければさらに下に出す。元請の運送業者は荷主からオーダーが入ったら絶対運ばなければいけない。元請責任は当たり前のことです。

2. 運輸産業における働き方改革

——時間外労働に上限規制が設定されるようになりましたが、運輸産業には別に改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）により定められている拘束時間の上限があります。

年間3,516時間の拘束時間は休憩時間を含んでいますが、これでは時間外、休日労働は年1,176時間可能です。とてつもない時間です。労働基準法で置いていかれているので、この間、いろいろな国会対策をしてきました。

トラック運送事業での働き方改革としては、まず、2015年に「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」に向けた環境整備を進めるために、労働組合、経済団体、荷主、トラック運送事業者団体、トラック運送事業者、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」の発足からはじまります。

そして、2016年9月の働き方改革実現会議には連合の神津会長（当時）から資料を出してもらい、「告示に留まっている改善基準告示（『時間外労働限度基準』）を法律に格上げするとともに、特別条項付き36協定を適用する場合における上限時間規制を法定化すべき」ということ、また、「（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」ということも発言してもらっています。「置き去りにするな」ということをいつてきたわけです。ところが働き方改革実現会議でとりまとめられた結論は「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（＝月平均80時間）以内』の規制を適用する」であり、これが閣議決定されました。

改善基準告示でも1,176時間は休日労働を含むわけですから、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す。改正案が策定されたあとの労働政策審議会労働条件分科会では『『過労死等』のワーストワンの実態から考えたら、一般則を適用すべきだ』ということをかなり発言してきました。

——当時、運輸労連による署名活動の取り組みもありました。

自動車運転手についても改正法の一般則720時間が適用されるように求めてきましたが、閣議決定ではそうならず、そのまま国会に上程されることも危惧されるようになってきました。そこで運輸労連は2017年7月の大会で「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）」に取り組むことを決定しました。登録人員10万人余りの運輸労連が100万人の署名を集めるということです。署名は185万筆余りが集まり、2018年3月に衆議院、参議院に提出しました。その後、2018年5月から6月にかけて国会での議論が進みます。運輸労連としても主張してきましたし、運輸労連政策推進議員懇談会のメンバーの石橋参議院議員も「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」といった質問をしています。

しかし、自動車運転業務の特例については政府原案通りに可決されることになりました。しかし、185万筆を超える署名、運輸労連による行政・業界・国会対策等の取り組みによって、厚生労働大臣から「改善基準告示の見直しを議論したい」という答弁を引きだし、また、衆・参両院での附帯決議に多くの項目を盛り込むことができました。

3. 改善基準告示における拘束時間の縮減

——働き方改革関連法の成立後、労働時間の上限規制をめぐる議論は改善告示基準に移ることになりました。

時間外労働の上限規制では、自動車運転手は施行後5年後に年960時間となることが決まりました。しかし960時間には休日労働が含まれないので、「改善基準告示で縮めていきます」ということになりました。改善基準告示での年間の拘束時間は現行3,516時間ですが、改正により原則として「拘束時間は年間の総拘束時間が3,300時間、かつ、1か月の拘束時間が284時間を超えないものとする」となりました。年3,300時間というのは年960時間しか時間外労働をできない（休日労働を含む）時間数です¹（第2図）。

第2図 改善基準告示での1か月の拘束時間（トラック）

| 現行 | 改正後 |
|--|--|
| <p>【原則】 拘束時間は、1か月について<u>293時間</u>を超えないものとする。</p> <p>【例外】 ただし、労使協定により、年間6か月までは、年間の総拘束時間が<u>3,516時間</u>を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を<u>320時間</u>まで延長することができる。</p> | <p>【原則】 拘束時間は、年間の総拘束時間が<u>3,300時間</u>、かつ、1か月の拘束時間が<u>284時間</u>を超えないものとする。</p> <p>【例外】 ただし、労使協定により、年間6か月までは、年間の総拘束時間が<u>3,400時間</u>を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を<u>310時間</u>まで延長することができるものとする。この場合において、1か月の拘束時間が<u>284時間</u>を超える月が3か月を超えて連続しないものとし、1か月の時間外・休日労働時間数が<u>100時間未満</u>となるように努めるものとする。</p> |

労政審議会での労働組合の主張を厚生労働省は取り入れたようにみえます。しかし、例外措置で「労使協定により、年間6か月までは、年間の総拘束時間が3,400時間を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を310時間まで延長することができる」という数字も作られました。

ただ、この例外措置については、労働組合側の主張を受けて「1か月の拘束時間が284時間を超える月が3か月を超えて連続しない」、「1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満になるように努める」という数字も入りました。

原則にある月284時間でも、時間外・休日労働を89時間でできてしまいます²。これは労働組合の主張する80時間ではないけれども、使用者側の主張を受けてこうなりました。そして、さらに例外が作られてしまいました³。しかし、月310時間を年6回も使うことになれば、残りの月は61時間しか時間外・休日労働をで

1. 年間の拘束時間3,300時間から年間の法定労働時間（2,080時間）と休憩時間（260時間）を差し引くと960時間になる。
 2. 月の拘束時間284時間から月の法定労働時間・休憩時間195時間（(2,080+260)÷12か月）を差し引くと89時間になる。
 3. 例外として定められた月の拘束時間310時間では月115時間の時間外・休日労働が可能になる。

きません。きちんと計算してドライバーの管理をしないといけない時間数です。

業界全体では原則3,300時間、例外3,400時間になりました。今後、例外の3,400時間を使っても、なるべく原則の3,300時間で終わるようにする。変わるようにしていかないと、若い人も入ってこないと考えています。

4. 労働条件改善のための「標準的な運賃」

——労働時間の短縮を進めるためにはドライバーの確保が必要になります。しかし、ドライバー不足は深刻化しています。労働時間の短縮は賃金の減少につながる可能性もあります。

2018年8月になりますが、事業者側の団体である全日本トラック協会から貨物自動車運送事業法の改正を進めるための協力要請を受けました。物流2法で免許制から許可制になった事業法について、根本的などころを直すことができなくても、参入規制の厳格化をはかり、不適切業者（悪質業者）を排除する。同時に「荷主対策の深度化」をはかるとともに、「標準的な運賃の公示制度の導入」を行うことによって、「公正競争」を確保しつつ、「適正な運賃・料金を収受」し、それを「賃金上昇に適正に振り向けていく」ような好循環を目標とするものでした。運輸労連としては、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・仕掛け作りが必要とされており、それを実現させるためには、業界団体と労働組合がベクトルをあわせて活動していくことが重要と判断し、協力要請を受けることにしました。

このうち「荷主対策の深度化」、「標準的な運賃」は、労働時間の上限規制がはじまる直前の2024年3月31日までの時限立法です。この法案実現のために、与党には全日本トラック協会、野党には運輸労連が働きかけをし、2018年12月に議員立法でわずか3か月で全会一致で成立させました。

「標準的な運賃」は国土交通省が全国のトラック事業者の原価データを集計し、適正な原価等の算出に係る作業を行い、運輸審議会の諮問を経て告示されます。運輸労連では原価計算における人件費について、現在のドライバーの賃金よりも2割程度高い全産業平均を適用するように主張してきました。さきほどいったように、実運送をしているのは3次請が一番多く、ここのドライバーの賃金をかなり上げないとこの先の持続性がないとってきました。これが標準的な運賃⁴に反映されています。運送業者は地方運輸支局に運賃料金変更届出書を提出し、その運賃をもとに荷主交渉を進めていくことになります。

——運賃の届出ですか？

運賃は届出をしないとできません。ただ、届出をしている運送業者は52%ぐらいしかありません。まず、届出をしないと荷主との交渉がはじまりません。行政も、全日本トラック協会も、届出をするようにいっています。しかし、運送業者が6万4千社あるのに対し、全日本トラック協会に加入している運送業者は5万社くらいで協会に加入していない運送業者も多くあります。そのため届出は7割や8割といった水準に届い

4. 地方運輸局ブロック単位で、車格別（2t、4t、10t、20t）に基準が示されている（例えば、関東運輸局では、小型車（2tクラス）で、キロ程が10kmの場合には15,790円）。

ていません。しかし、運賃の届出の見直しをしないと、交渉するベースそのものが上がりません。関東圏(26.4%)、なかでも東京(22.7%)は低いです。運送業者がありすぎます。

また、運賃の届出をしても、その運賃で荷主が了としなければ、その運賃をもらうことができません。なかなか運賃の値上げまでたどり着いていないというのが現状です。ウクライナの情勢のために原油高が続いています。荷主に「3割上げてくれ」と申し入れても、5%や1割しか上がらなければ、燃料費の穴埋めで終わってしまいます。荷主は燃料に対してはしっかりサーチャージの対応をしてくれといたい。運送事業者には「とにかく運賃交渉してくれ」、「びびるな」といっています。

——運賃交渉は難しい。

荷主との交渉もやらなくてはいけないのですが、運送業者のなかにも優越的地位を乱用しているところがあります。公正取引委員会が2022年12月27日に「下請け企業などとの間で原燃料費や人件費といったコスト上昇分を取引価格に反映する協議をしなかった」企業として13社・団体の名前を公表しています。この13社のうち5社が運送業者です。

特にこの間では燃料費が一気に上がっています。これまで半年単位、3か月単位の交渉をしていたとしても、その途中で急激に上がったのなら、その面倒をみてあげる、荷主や製造メーカーにというのが大手の責任です。そうしないと実運送を担っている運送業者は干上がってしまいます。働き方改革をつうじて、荷主、元請もそうですが、一般ユーザーにも話していかないといけない状況です。

——効率化により賃金を上げていくという方向もあるのでしょうか？

効率化はいいのですが、「ドライバーの賃金はどうするの？」ということです。今まで積載率が6割だったものを8割、9割と上げたとしても、ドライバーの賃金は置いていかれています。ドライバーの賃金を上げてくれなければ意味がありません。ドライバーの離職も多いです。大手でも離職が多いし、新規募集しても若い人が入ってきません。効率化はいいですが、それにとまらうリターンがないと意味がないです。

2030年には輸送能力の34.1%が不足するという試算があります。今のままいっただけなら十分そうなる可能性があります。過労死等がワーストワンの業種であれば、若い人は入ってきません。今、働いている人たちも頑張りがなくなりそうです。過労死防止、若い人の入職、そのために配分をきちんとやってください。それがなかったらドライバーの賃金は上がらないし、労働条件は改善できません。若い人も入ってこないし、離職を止めることはできません。

——規制緩和による事業者の増加について話を聞いていますが、軽貨物（黒ナンバー）による運送も増えています。

改善基準告示は個人事業主にも適用されます。ただ、テレビのドキュメントでも、月70万円稼げる、80万円稼げるというようなケースが取り上げられていますが、それは完全に違法状態で、あってはならないことです。しかも、昨年10月に軽貨物だけでなく、乗用車タイプも黒ナンバーで運行できることが決まりました。普段、サラリーマンをしていて、長時間労働の人が、自分の賃金が下がったら自分の車でラストワンマイルの運送をすることができるようになります。

軽貨物は参入規制がなく、教育もありません。重大事故を起こしてしまった若い免許とりたての人もいます。やっぱり甘いものじゃありません。今後、小ロットで軽貨物を満タンにして、長距離、中距離を受託する事業者があらわれはじめたら、緑ナンバーの2t車で、2つ、3つの荷主の荷物を運ぶような形態は値崩れを起こします。最終的には大型まで波及します。軽貨物の参入規制、教育の問題について法律の条文に入れるように求めてきましたが、なかなか思うようにはなっていません。そもそも過重労働防止の話はずっとしているなかで、過重労働できるように変えていくのは本末転倒です。

5. 上限規制、改善基準告示の施行にむけた対応

——時間外労働の上限規制、改善基準告示での拘束時間の施行が目前です。運輸労連、また、企業の対応は進んでいるのでしょうか？

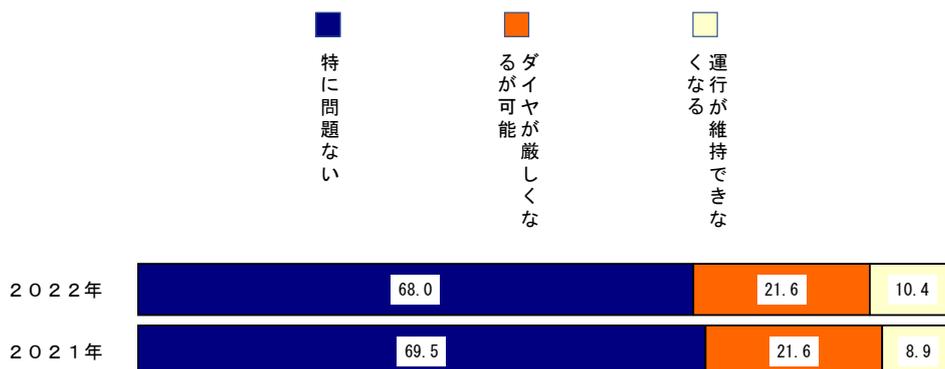
改善基準告示の改正内容は、本来、2022年3月には決まっている必要がありました。しかし、厚生労働省の専門委員会において、見直しのための実態調査について、使用者側から2020年の調査だけでなく、アフターコロナにも調査したいという主張があり、2021年にも調査することになりました。そのため2022年3月末にはまとまらず、労働政策審議会労働条件分科会へ報告されたのは2022年10月、最後の取りまとめは11月になったのです。2年間、周知期間があったはずのものが、1年ちょっとになったのです。

しかし、2024年からスタートするわけですから、新しい規制を守るような運行ダイヤの組み方についての勉強会などを開催しています。大手の企業では、大阪・東京便を2回往復しているような場合に、「このままいけるのか」、「出荷時間、出発時間はどうするのか」といった計算に1年前から入っています。運輸労連にも「うちの運行ダイヤはこれでいいのか？」と問合せのメールがあります。

——現場での対応はどうでしょう？

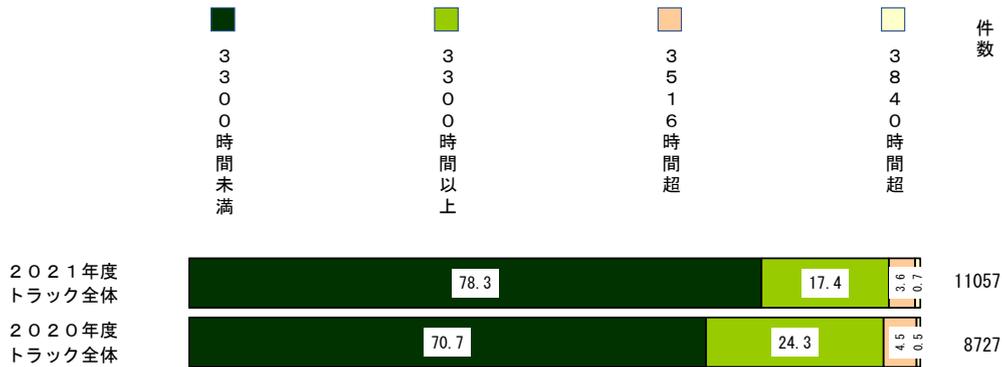
運輸労連では組織内で実施したアンケート調査で、改善基準告示の総拘束時間の上限の短縮について「短縮されることによる運行への影響は？」とたずねています。「特に問題ない」が68.0%で、「ダイヤが厳しくなるが可能」が21.6%あります。やり繰りすれば9割は何とかなる、ということです（第3図）。しかし、これは労働組合の組織内のアンケートだからです。

第3図 【運輸労連によるドライバー調査】改善基準告示の総拘束時間の影響について
総拘束時間が短縮されることによる運行への影響は？



厚生労働省が実施した「自動車運転者の労働時間等に係る実態調査」では、1年の拘束時間について3,300時間未満となっているのが7割です。しかし、アンケートの回答率は36.5%しかありません。アンケートに答えていない事業者が6割5分もあります。そこでは守られていない可能性があります（第4図）。

第4図 【厚生労働省による事業所調査】1年の拘束時間



出典：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 「自動車運転者の労働時間等に係る実態調査」

6. これからの取り組み課題

——これからの運輸労連としての取り組み課題はどのようなものでしょうか？

運輸産業では中堅企業から上の企業はすべて元請の運送業者になり得るのです。大手、中堅企業が備車（元請の配送業者がさらに別の運送業者に委託すること）を使うときに改善基準告示などを遵守できる内容でオーダーすることが必要です。

専業水屋の取り締まりも必要です。専業水屋は自社ではトラックをもたずに荷主と運送業者の仲介だけをする事業者です。運送業者は返路の荷種がないとき、「空気を運ぶよりはいいだろう」と本当に低い運賃で専業水屋の仕事を請けています。遵守できるオーダーになっていません。

元請に依頼する荷主への働きかけも必要です。労働組合も、全日本トラック協会も、個々の運送業者も荷主に対して「このオーダーでやっていけば運べなくなる」と話しにいかなければいけません。しかし、それだけでは荷主が「じゃ、いらぬよ」と遵法意識のない運送業者にオーダーすることも起こりえます。それを繰り返してはだめです。遵法意識のない悪質事業者には退場願うほかないです。これは行政による監督指導を求めていくしかありません。そうでなければ賃金改善はできません。