

第2回トラック輸送における取引環境・労働時間改善奈良県地方協議会 議事概要

※事務局より配付資料に沿って説明

- ①第1回協議会の発言要旨について
- ②トラック輸送における長時間労働の実態調査について
- ③サービス業の生産性向上協議会について
- ④自動車運送事業者に対する監査・監督の結果について

蓮花座長

- ・実態調査の回答が目標数を上回ったとのことだが、件数を教えていただきたい。

事務局（奈良運輸支局 清良井首席運輸企画専門官）

- ・事業者用については目標20に対して26、ドライバー用については目標100に対して103の回答があった。

蓮花座長

- ・トラック運送事業者定期監督指導結果の資料について、全業種に対して、トラック運送事業者にどのような傾向があるのかわかりにくいので、教えていただきたい。

事務局（奈良労働局 神田課長）

- ・法違反事業場の割合の92.7%について、全国平均は概ね8割強なので、少し多い印象はある。しかし、年によっては全国平均を下回ることもあるので、奈良県が特に違反が多いとは言いきれない。

蓮花座長

- ・違反事項についての傾向を教えていただきたい。

事務局（奈良労働局 神田課長）

- ・全国と同じ傾向かと思われるが、分析は進んでいない。

蓮花座長

- ・今後、具体的なところが分かれば教えていただきたい。

嶋本委員（奈良県商工会連合会 専務理事）

- ・労働局や運輸局の資料を見ていてトラックの違反が非常に多い印象があるが、対象者の事業規模などのデータを教えていただきたい。

事務局（奈良運輸支局 稲留専門官）

- ・数としては、バス・タクシーに比べてトラックが圧倒的に多い。監査は、事故を起こした事業者、違反がありそうな事業者を対象にしているので、違反割合としては高くなる傾向にある。

事務局（奈良労働局 神田課長）

- ・過去の指導結果を踏まえながら対象を選んでいる。トラック事業者は小規模事業者が圧倒的に多いので、大規模事業者がこのデータに与える影響は小さいと考えている。

嶋本委員（奈良県商工会連合会 専務理事）

- ・点呼などの基本的なところは、大規模事業者はできているのではないかというイメージがある。もう少し視点を変えたデータを教えていただけたらありがたい。

蓮花座長

- ・違反件数などは事実として重要な情報だが、他の業態との比較ができる形の資料にしていただきたい。

森本委員（奈良県トラック協会 会長）

- ・荷主に対してトラック事業者は弱い立場にある。トラック協会として運行条件の書面化を推進しているが、思うように進んでいない。

中委員（奈良県トラック協会 副会長）

- ・トラック事業者としては、あまり無理なことをお客様にお願いすべきではないと考えているが、待ち時間が長いお客様に対しては話をさせていただく。しかし改善は難しいのが現実だ。

蓮花座長

- ・運行条件の書面化については、統一的なものを策定して、インターネットなどを活用すればできそうな気がする。対策の一つとして検討していただけたらと思う。
- ・長時間労働の実態について、事業者の規模・貨物の種類などで、どのような傾向があるのかわからないと対策がとりにくい。対象を絞って、個別に対策を検討すべきである。
- ・トラック事業者の違反のデータを示していただいているが、荷主の問題も一緒に考えていくべきではないか。

吉村委員（小山株式会社）

- ・荷主としては、得意先と運送事業者さんの間に挟まれている立場であり、両者とのバランスを取るのが我々の役目と感じている。
- ・書面化はすごく大事なことだと思っており、どのような時に別料金が発生するかなど、できるだけ細かいところまで決めるように心がけている。

蓮花座長

- ・在庫を減らして、多頻度での納品を求められる傾向にあるので、荷主側も交渉すべきことが多いと思われる。

金指委員（近畿運輸局 自動車交通部長）

- ・会社の規模別の実態などは、実態調査の結果を分析して、皆様に説明可能な形でお示しさせていただく。

櫻井委員（奈良県中小企業団体中央会 専務理事）

- ・労働局・運輸局の資料について、違反した理由について整理・分析いただいていたならば参考になるかと思う。

蓮花座長

- ・公表できない部分はあるかとは思いますが、差し支えない範囲でお願いしたい。

古田委員（日本通運株式会社 奈良支店長）

- ・トラック事業は、バスやタクシーと違い、荷役などの運送以外のサービスが求められる実態がある。フォークリフト作業や指定場所への棚入れや納品を強いられるという内容である。それを断ると他の事業者の仕事を取られるという実態が残っていると思われる。

志賀委員（近畿経済産業局 産業部次長）

- ・経済産業省ではサービス業の生産性向上に力を入れており、ガイドラインを策定をしている。トラック業界においても、運送条件の書面化も含めた形でITの活用を推進し、効率化していく視点が必要と考えている。
- ・サービスに対して対価を払うべきという意識が全体的に低いことにより、生産性が下がっている傾向があるようにも思う。その意識をどう変えていくかというところも大事だと感じている。

小笠原委員（奈良労働局 労働基準部長）

- ・「トラック運送事業における長時間労働の現状」の資料について、どちらの機関が、どの

ような分析されたのかを教えてください。

事務局（奈良県トラック協会 森課長）

- ・奈良県トラック協会では、適正化事業実施機関として、3年に1回の割合で事業所を訪問し、改善基準告示の遵守状況などの調査を実施している。その際に聞き取った内容などを簡潔にまとめたものである。

蓮花座長

- ・資料の作成者と日付は入れておくべき。

森本委員（奈良県トラック協会 会長）

- ・得意先との連絡が密になっていないので、待ち時間が長くなる実態がある。
- ・1台のトラックに対して、ドライバーを1人に固定して運行するので、長時間労働になる現状がある。
- ・トラック業界について、二次傭車・三次傭車と多重構造になっている現状がある。
- ・昔と比べて、荷物が多い日と少ない日の変化が激しく、予測しにくくなってきており、戸惑っている現状がある。

吉村委員（小山株式会社）

※配布資料に沿って説明

- ・取引環境・労働時間の改善においては我々荷主の方にも大きな責任があるということは痛感している。
- ・弊社は主に病院関係の寝具などをリースしている会社であり、病院への搬送と引取の両方をトラック事業者にはお願いしている。
- ・病院からのクレーム対応、我々としての要望、トラック事業者からの要望などについて、毎月1回程度、弊社の物流責任者とトラック事業者の社長さんと協議する場を設けている。それ以外に現場の出荷現場の担当者が、ドライバーさんと週1回程度は必ず打ち合わせを実施している。
- ・病院からは搬入時間を指定されることが増えている。道路事情なども考慮しながら、搬出入の時間差を設定しており、拘束時間を一定に保つような形をとっている。
- ・カゴテナーに荷物をまとめる作業は弊社で実施しており、準備状況などをホワイトボード等で見える化をしており、作業時間を減らすようにしている。
- ・パワーゲート車を入れていただいております、カゴテナーをトラックに積むだけなので、積み込む時間は短縮できている。
- ・搬入の際は、カゴテナーを押して病院の通路を通過することとなるので、安全対策のため運転手と助手の2名体制をとっており、事故が起こらないように注意をはらっている。

正田委員（奈良積水株式会社）

※配布資料に沿って説明

- ・朝は加工部品等が搬入が多く、昼過ぎからは生産部品の出荷が多くなる。トラック事業者さんには前日までに時間指定をさせていただいて、荷受場のスペースに限りがあるので車両の集中を避けている。
- ・クレーム品などの突発的な運送については、極力宅配便を活用し、急なチャーター便の発生は避けている。
- ・積込の作業は、10トンウイング車が中心となっているので、リフトでの積み込みを実施している。リフトでの作業は当社で全て対応している。
- ・たまに浴槽などを積み上げる作業が発生するが、弊社のリフト作業者とドライバーが一緒になって作業をするよう徹底している。
- ・限られたスペースでの作業となるので、時間を短縮して、次々と搬出入がスムーズにできる体制をとっている。

森本委員（奈良県トラック協会 会長）

※配布資料に沿って説明

金指委員（近畿運輸局 自動車交通部長）

- ・他の地域の協議会でも荷役作業の関心が高い。小山さん・奈良積水さんでは荷役作業を誰がされているのか教えていただきたい。また、ドライバーが担当しているのであれば、契約上の取扱いを教えていただきたい。

吉村委員（小山株式会社）

- ・弊社の担当者が、一つの病院分の荷物をまとめて台車にセットする作業を実施している。どのような順番で運ぶのかは、ドライバーさんの裁量に任せている部分もあり、積み込みの順番の関係があるので、積み込むのはドライバーにお願いしている。この流れは契約時に書面化している。
- ・積み込み時間は台車を入れていくだけなので、それほど時間はかからない。

正田委員（奈良積水株式会社）

- ・トラックドライバーさんにリフトを乗ってもらうことはない。弊社の3人の専任担当者が荷役作業を実施している。また、専任担当者以外に2名がサポートしており、それでも人手が足りないときは、1～2名を間接部門の方から回す体制をとっている。

蓮花座長

- ・どのような場合にフォークリフトをドライバーさんが使うケースが生じるのか実態が知りたいところである。フォークリフトによる労働災害は比較的多いと思われる。

金指委員（近畿運輸局 自動車交通部長）

- ・実態調査の項目にも挙げられているところである。

櫻井委員（奈良県中小企業団体中央会 専務理事）

- ・運送事業者の標準業務仕様を定めていただいて、リフト積み込み、特殊物輸送などの専門知識がいる輸送についてはオプションという形で書面化をする。そのような議論を進めていくのがいいのではないか。

蓮花座長

- ・トラック協会の資料に「指定された時間を無視して、早く並んだトラックから荷積み、荷卸しをする」という現状が挙げられているが、時間指定を守ったために待たされたという実態が、よくあるということか。

森本委員（奈良県トラック協会 会長）

- ・大手の事業者であれば順番とか守っていただけるが、中小の場合はいろいろなケースがある。

蓮花座長

- ・もう少し詳しいケーススタディについて、差し支えない範囲でまとめておいていただくと理解が進むと思われる。長時間労働との因果関係がわかりやすい資料を作っておいていただけたらと思う。

内藤委員（全日本運輸産業労働組合奈良県連合会 執行委員長）

- ・労働組合がない事業者が多く、心やすいドライバーに三六協定の押印をもらい、実態が伴っていないケースがある。
- ・実態調査では発荷主・着荷主での待ち時間を分析されるが、その結果が具体的に出ないと、いろいろな対策が難しいと思う。
- ・小山さんや奈良積水さんのような優れた荷主は少ないと思っている。よく聞くのは、ドライバーがフォークリフトの作業もするが、プロではないので、作業時間に個人差があるなど、本当に細かいところが長時間労働に関わっている。細かく分析しないと改善は難しいのではと思っている。
- ・規制緩和がされてから運賃などがあいまいになった。昔に戻すのがいいのかは別として、ある程度の作業・運賃の基準が必要と思う。価格競争のしわ寄せが労働者の負担につながる

っている。

- ・実態調査の結果を受けて、本当に深い議論になればありがたい。

小笠原委員（奈良労働局 労働基準部長）

- ・三六協定について、労働組合の無いところは、過半数の労働者から選出された者を締結当事者とする必要がある。労働基準監督機関としては、協定が締結された過程を含めて指導を徹底していく必要があると考えている。

金指委員（近畿運輸局 自動車交通部長）

- ・これまで4府県で第2回協議会が開催された。
- ・どこの協議会でも、荷主企業の方から取り組みをご紹介いただいて、それをもとに意見交換をさせていただいた。
- ・共通しているのは、協議や意見交換の場を設けて、運送事業者さんとの信頼関係を築かれていることだが、それでも難しい面があるという話であった。
- ・荷主企業には物流担当と営業担当の方がおり、営業担当の立場としては、運送事業者のニーズよりも、消費者のニーズを優先せざるを得ない。どうバランスを取っていくべきかという話があった。
- ・協議会に参加いただいている荷主は荷物を発送する立場の方が多く、荷物が出た後のことは把握しきれていない現状があるという意見をいただいた。
- ・本日は、運送事業者も多重構造になっているという意見もいただいたので、荷物を出した後の実態について分析が必要と感じた。
- ・実態調査の結果を踏まえて、着荷主・運送事業の構造・消費者との関係など、いろいろと論点を提示させていただき、長時間労働の抑制及び適正運賃の収受を含めた取引環境の改善について、さらに議論を深めていただけたらと考えている。

蓮花座長

- ・実態調査の分析の際は、自由回答の部分も重視していただいて、実態を明らかにしていただきたい。

神田委員（奈良経済産業協会 専務理事）

- ・パレット輸送は、コスト削減には非常に有益な手段だが、積載効率が落ちるという二律背反性をもっていると思う。
- ・協議会の議論と直接関係はないが、奈良経済産業協会では、不要になった設備などを必要とする会員に回していくという取り組みをしているが、木製のパレットがリストに上がることが多い。会員さんでなくても、条件を整えば、提供できることもあるかと考えている。

森本委員（奈良運輸支局長）

- ・奈良運輸支局では、運転手不足への対応の一環として、就職率が比較的高い高等学校10校を訪問をした。トラックの運転手は、日本の産業を支える重要な仕事だという説明をしているが、労働時間が長いイメージが強く、生徒に勧めにくいといった話をいただいた。

蓮花座長

- ・準中型免許が導入されると、18歳から免許が取れるようになる。安全面などのいろいろな議論があったが、トラック協会等の要望もあり、安全面を重視した上で導入が決まったところである。
- ・運転手不足の対応のために、若い人や女性にとって魅力ある職場をどう作っていくかを進めていく必要がある中で、長時間労働など無理なことをしていたら、自分の首を絞めているようなものである。魅力ある職場づくりという観点からも検討を進められたらと思う。