

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 【概要版】

- トラック運送業界では長時間労働等を背景にドライバー不足が深刻化しており、将来の担い手確保のためにも、働き方改革は喫緊の課題です。
- 政府では平成29年8月にトラック・バス・タクシーの働き方改革の「直ちに取り組む施策」を取りまとめており、これを受けて、業界としても主体的に働き方改革を推進するため、全ト協はトラックドライバーの長時間労働の抑制と職業としての魅力向上、人手不足対策のための働き方改革アクションプランを策定しました。

I. 基本方針

1. 罰則付き時間外労働の上限規制に対応するため、長時間労働を是正します。
2. 若年労働者を確保し、優秀な人材を業界に呼び込むため、ドライバーの処遇、労働環境、労働条件の改善に努めます。
3. 物流条件の調整やコスト負担等についての理解促進をはかるため、国や荷主を含めた関係者と緊密なコミュニケーションをとります。
4. 場当たりの対策ではなく、目標達成に向け途切れることなく取り組みます。
5. 全ト協、地方ト協、適正化事業実施機関等、業界団体も一丸となって取り組みます。
6. 社会に貢献するトラック輸送サービスを維持・強化するため、荷主や関連する業界とともに、ライフラインとしての責務を未来に向けて継続するための行動を速やかに起こします。

II. 達成目標

目標：時間外労働年960時間超のトラック運転者が発生する事業者の割合

平成33（2021）年度（施行後3年目）	25%
平成34（2022）年度（施行後4年目）	20%
平成35（2023）年度（施行後5年目）	10%
平成36（2024）年度（適用開始年度）	0%

※ 本アクションプランのスケジュールは、平成31年4月に改正労働基準法が施行され、それから5年猶予の後の平成36年4月から自動車の運転業務に罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることを前提としています。また月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（25%→50%）の中小企業への適用については平成34年4月に施行されることを前提としています。

Ⅲ. 取り組み内容

トラック運送業界は、長時間労働の抑制とトラックドライバーの職業としての魅力向上のため、「労働生産性の向上」「運送事業者の経営改善」「適正取引の推進」「多様な人材の確保・育成」を柱としたアクションプランを策定し、業界・企業の総力を結集して実行していきます。

1. 労働生産性の向上

項目	具体的な取り組み内容・要望等
荷待ち時間、荷役時間の削減	<ul style="list-style-type: none">荷役のパレット化、省力・アシスト機器の活用、時間管理の徹底に努める物流条件の調整にむけて、発荷主・着荷主等関係者の協力が必要荷役アシスト機器、ITを活用したトラック予約受付システム等の導入助成、荷主以外の倉庫等の都合による待機時間の削減等を要望
高速道路の有効活用	<ul style="list-style-type: none">適切な運行計画づくりに努める営業用トラックが高速道路を利用しやすい環境の整備（道路ネットワーク、高速道路料金割引制度の充実等）を要望
市街地での納品業務の時間短縮	<ul style="list-style-type: none">納品業務の共同化を推進する市街地における貨物車駐車対策の見直し、物流に配慮した都市内インフラの整備等を要望
中継輸送の拡大	<ul style="list-style-type: none">長距離運行を行うトラック運送事業者での中継輸送促進に努めるSA・PA等を中継拠点として利用しやすくする対策、事業協同組合等の機能を活用した中小事業者同士の連携推進

2. 運送事業者の経営改善

項目	具体的な取り組み内容・要望等
ドライバーの処遇改善	<ul style="list-style-type: none">全産業並みの賃金水準の実現、給与体系の見直し、週休2日制の導入、年次有給休暇取得促進に努める
経営基盤の強化	<ul style="list-style-type: none">経営規模の拡大、賃金アップを見込んだ原価計算、運賃・料金の設定、デジタコ等を活用したドライバーと運行効率の管理、労働時間管理、労働時間削減目標の設定、IT点呼、受委託点呼等の管理スタッフ（事務職）の働き方改革に努めるデジタコ装備率を高めるためデジタコ及びデジタコ管理・解析ソフトを含めた購入費についての補助等、IT点呼、受委託点呼の要件緩和を要望

Ⅲ. 取り組み内容

3. 適正取引の推進

項目	具体的な取り組み内容・要望等
書面化、記録化の推進	<ul style="list-style-type: none">契約の書面化、荷待ち時間の記録、新標準運送約款に準拠した料金体系への転換に努める
適正運賃・料金の収受	<ul style="list-style-type: none">全産業平均と同程度の年収を担保する労務費、法定福利費、納税や再投資等を前提とした原価計算の実施、原価計算スキルの向上に努める原価意識向上に役立つセミナーの実施、マニュアルの普及、適正運賃・料金収受、過重労働排除を目的とした啓発資料の作成、荷主勧告制度、物流特殊指定等への理解促進等を要望
多層化の改善	<ul style="list-style-type: none">元請トラック運送事業者の機能・役割の強化、下請トラック運送事業者での原価計算励行・受託条件の適正化に努める
コンプライアンス経営の強化	<ul style="list-style-type: none">適正化事業実施機関による巡回指導の拡充強化を通じ、悪質・不適格事業者の把握に努める運輸支局等と連携した厳格な指導の徹底、優良事業者に対するインセンティブ付与、ホワイト経営の見える化、新規参入事業者のコンプライアンス強化等を要望

4. 多様な人材の確保・育成

項目	具体的な取り組み内容・要望等
女性・高齢者も働きやすい職場・会社づくり	<ul style="list-style-type: none">省力機器の導入、手荷役の見直し、休憩室、男女別の着替えロッカー、女子専用トイレ、パウダールーム、育児休業制度、子育て環境の整備等、幅広い視点から職場環境改善に努める短時間勤務でも可能な業務の創出、ワークライフバランスを推進
働き甲斐のある職場・会社づくり	<ul style="list-style-type: none">従業員のスキルアップ、キャリアアップが可能となる教育・人事制度、資格取得の奨励、キャリアパスの仕組みづくりに努める
若年労働力確保に向けた取り組みの強化	<ul style="list-style-type: none">新卒者の採用増に向けて、賃金水準の改善、休日の増加等、若者にとって魅力的な雇用条件を整えるインターンシップ、地域貢献等を通じて業界に興味をもってもらい、新卒入職者の免許・資格の取得に係る支援を強化する若年労働力確保対策に重点を置いた支援制度の拡充・創設等を要望

IV. 着実に実行し、より大きな効果を上げるために

フォローアップ

1. モニタリングの仕組みの確立

本アクションプランが着実に遂行され効果を上げているかどうか、進捗確認するための仕組みと体制を構築します。特に、労働時間の短縮が賃金の低下につながればトラックドライバーの職業的魅力は一層低下することから、労働時間と賃金を併せてモニタリングします。

2. 優良事例のPR

「労働生産性の向上」「トラック運送事業者での経営改善」「適正取引の推進」「多様な人材の確保育成」等の各分野での先進的な取り組み、目覚ましい効果の確認された取り組みを優良事例として収集します。また成功の秘訣となる要素を抽出・整理し、全国の中小トラック運送事業者に普及するようPRします。

3. PDCA

上記より得られた情報を基に、計画の進捗状況の確認・見直しを行います。必要に応じてアクションプランを修正し、より高い目標（一般則の規制水準）のできるだけ早期の達成に向けた取り組みに繋がります。

何よりも、関係者の協力が必要です

トラック輸送は、我が国の産業・経済活動の基盤であり、日々の暮らしになくてはならないものです。そのため、トラック運送業界での働き方改革は「社会の仕組みを見直す取り組み」でもあります。

我々トラック運送事業者は自らの使命を全うするため意識改革を進め、現場で働くドライバー目線に立って、本アクションプランに真摯に取り組めます。

その一方で、長時間労働の改善はトラック運送事業者のみの努力では限界があります。トラック輸送サービスを維持・強化するため、国、自治体、発荷主、着荷主、物流関連施設等の管理運営者等の幅広い関係機関や関係者にも本アクションプランに示した問題意識と取り組み内容を共有願います。そして共に課題と向き合い、トラック運送業界の働き方改革を確実に推し進められるよう、様々な場面において上記の関係者の協力をお願い致します。

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

問合せ 公益社団法人全日本トラック協会 TEL：03-3354-1037（企画部）

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

平成30年3月

公益社団法人全日本トラック協会

目 次

I. アクションプラン策定の背景と目的	1
1. 策定の背景	1
(1) トラック運送業界を取り巻く課題	1
(2) 取引環境・労働時間改善協議会等の発足	1
(3) 「働き方改革」の始動	2
2. 罰則付きの時間外労働の上限規制（年 960 時間以内）の適用に向けて	2
II. 基本方針	3
1. 長時間労働の是正	3
2. 雇用促進につながる処遇の実現	3
3. 荷主との協力・連携の必要性	4
4. 継続的視点からの対策の必要性	4
5. 業界組織を縦横に活用した取り組みの必要性	5
6. 社会に貢献するサービス体制の維持・強化	5
III. アクションプラン	6
III-1. 達成目標	6
1. 前提	6
2. 時間外労働の改善目標	7
3. 拘束時間に換算した場合の目安	7
III-2. 取り組み内容	8
1. 労働生産性の向上	8
(1) 運送業務の効率化	8
(2) 労働生産性向上のための啓発、普及活動	12
2. 運送事業者の経営改善	12
(1) ドライバーの処遇改善	13
(2) 経営基盤の強化	14
3. 適正取引の推進	16
(1) 書面化・記録化の推進	16
(2) 適正運賃・料金の収受	17
(3) 多層化の改善	18
(4) コンプライアンス経営の強化	18
4. 多様な人材の確保・育成	20
(1) 職場・会社の魅力度アップ	20
(2) 若年労働力確保に向けた取り組みの強化	21

IV. フォローアップ -----	22
1. モニタリングの仕組みの確立 -----	22
2. ベストプラクティスのPR -----	22
3. PDCA -----	22
V. 着実に実行し、より大きな効果を上げるために -----	23

(別添)

1. 特に、取り組みを強化すべき輸送分野 -----	24
(1) 長距離輸送分野 -----	24
(2) 宅配、小口配送分野 -----	25
(3) 国際海上コンテナ輸送分野 -----	26
2. 業種別対策について -----	27

I. アクションプラン策定の背景と目的

1. 策定の背景

(1) トラック運送業界を取り巻く課題

トラック輸送産業は国内物流の基幹的役割を果たしており、我が国の産業・経済活動の基盤となる重要な産業である。また、私たちの暮らしにおいても、インターネット社会に対応したきめ細やかな物流サービスは無くしてはならないものになっている。しかし、トラック輸送産業を担うトラックドライバーは、全産業平均と比べて長時間労働、低賃金となっており、「2割長く2割安い」職業といわれている。厚生労働省の調査によると、貨物自動車運転手の有効求人倍率は2.84倍^{*1}に達し、人手不足は一段と厳しい。ドライバーの年齢も年々上昇し、大型運転者（男性）の平均は47歳を超える等、中高年層の労働力への依存が加速している。トラック輸送産業の維持・発展には、ドライバーの労働条件を改善し、若年労働者を呼び込む対策が不可欠である。

トラック運送業界は規制緩和以降、新規参入事業者数の大幅増加と長期にわたる景気の後退のもと、一部のトラック運送事業者が原価割れの運賃・料金を提示して荷主を奪う等、行き過ぎた競争を繰り返してきた。我が国の経済・産業活動の基盤、そして暮らしのインフラであるトラック輸送サービスを安全かつ安定的に提供するためには、トラック運送業界の1社1社がコンプライアンス経営に励み、社会の変化にもしなやかに対応できる力強い産業に変わることが求められている。

(2) 取引環境・労働時間改善協議会等の発足

こうした状況を踏まえ、平成27年度に国土交通省と厚生労働省は、中央及び全都道府県に荷主、事業者、経済団体、労働組合等から構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を設置し、関係者が一体となってトラック輸送における取引環境の改善、長時間労働の抑制に取り組んでいる。28年度からはより実践的なパイロット事業（実証実験）が全国規模で展開され、本事業から得られたベストプラクティスのヨコ展開を通じて、改善策の普及・定着を図ることとしている。

これと並行して、平成27年には政府全体の取り組みとして「サービス業の生産性向上協議会」が設置された。ここでトラック運送業は特に生産性向上が求められる業種と位置づけられ、取引環境の改善、労働条件改善の視点に加えて、IoT等の先端技術を用いた生産性向上の方策が検討された。

平成28年7月には、協議会における取引環境改善に向けた議論を深めるため、適正運賃・料金収受に関する議論の論点整理や方向性に関する助言を行うための場として、「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」が設置された。検討会では運賃の範囲の明

*1 平成30年1月値、パートタイム除く常用、原数値。

確化、運送状等の記載事項、荷待ち、積込み・取卸しに対する対価、付帯業務の内容等のあり方を議論し、29年8月に標準貨物自動車運送約款が改正され11月より施行された。

(3) 「働き方改革」の始動

さらに今、仕事と仕事以外の諸活動のバランスをとること、つまりワークライフバランスを踏まえた働き方改革が求められている。政府は「働き方改革は一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ。多様な働き方を可能とするとともに中間層の厚みを増しつつ格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組んでいく」と宣言。平成29年3月には「働き方改革実行計画」が決定され、ワークライフバランスを改善しつつ労働生産性向上を図るとの考え方が示された。

さらに計画の中では、罰則付き時間外労働の上限規制の具体的な数値も示された。自動車の運転業務については、現行、いわゆる限度基準告示の適用除外とされているものが、改正労働基準法の施行期日の5年後から年960時間以内の規制を適用することとされた。トラック運送業界では、罰則付きの時間外労働の上限規制の施行を見据え、労働時間の短縮、長時間労働是正の環境整備を強力に推進することが求められている。

2. 罰則付きの時間外労働の上限規制（年960時間以内）の適用に向けて

～ トラック運送業界の働き方改革に向けたアクションプラン策定 ～

平成29年6月に設置された「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」では8月に「トラック・バス・タクシーの働き方改革『直ちに取り組む施策』－長時間労働にブレーキ、生産性向上にアクセルー」として、クルマの仕事の生産性&職の魅力を高める63の施策を打ち出した。同年9月には63施策の一環として、石井啓一国土交通大臣から「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」を29年度末までに策定するよう、(公社)全日本トラック協会（以下、全ト協）に要請があった。

これらの経緯を受けて、全ト協では、トラックドライバーの長時間労働の抑制と職業としての魅力向上のため、「労働生産性の向上」「運送事業者の経営改善」「適正取引の推進」「多様な人材の確保・育成」を柱としたアクションプランを策定し、業界・企業の総力を結集して実行していく^{*1}。

*1 全ト協では平成29年10月に常任委員会である物流政策委員会の下にアクションプラン策定ワーキンググループを設置、原案の取りまとめを行った。

II. 基本方針

トラック運送業界は、以下の問題意識を共有し、トラック運送業界の働き方改革、生産性向上に取り組む。

1. 長時間労働の是正

・ 2割長い労働時間からの脱却

トラックドライバーの年間労働時間は大型ドライバーで 2,604 時間、中小型トラックドライバーで 2,408 時間となっており、全産業平均（2,124 時間）より約 2 割も長い^{*1}。

常態化した長時間労働は睡眠時間や休養時間の不足となり健康に悪影響を及ぼす。さらに家庭生活・余暇時間の不足は、生産性の低下、職業としての魅力度の低下、離職等の要因にもなっており、トラック運送業界では他産業にも増して労働時間縮減に取り組むことが必要である。

・ 罰則付きの時間外労働の上限規制への対応

労働基準法の改正により時間外労働について罰則付きの上限規制が導入される。自動車の運転業務については上限規制の適用が法施行から 5 年間猶予され、年間の上限値も一般則（年 720 時間）よりも長い年 960 時間となっているものの、将来的には単月や複数月の規制を含む一般則の適用を目指すこととされた。トラック運送業界としては、与えられた猶予期間の中で、すべてのトラック運送事業者が法律を遵守できる体制を確立しなければならない。

・ 過労死等防止対策の推進

さらに「過労死等の労災補償状況」^{*2}によれば、陸上貨物運送業の平成 28 年度の脳・心臓疾患による労災認定件数は 89 件で、業種別の公表を開始して以来 8 年連続の 1 位である。この件数は 2 位の飲食店（14 件）と比べても著しく多い。業界を挙げて、過労死等防止対策の普及・促進を図る^{*3}。

2. 雇用促進につながる処遇の実現

・ 適正運賃・料金の收受 ～ 2割安い賃金水準からの脱却

トラックドライバーの年間賃金額は大型トラックで 447 万円、中小型トラックで 399

*1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 28 年）の値。

*2 過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレス等が原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数等を取りまとめた統計。平成 14 年から実施。

*3 全ト協では過重労働等による健康被害の防止対策を強化するため、平成 29 年度中に「過労死等防止計画」を策定することとなっている。

万円となっており、全産業平均（490万円）と比べて1～2割も低い^{*1}。若年労働者を確保し、優秀な人材を業界に呼び込むためには、他産業並みの労働環境、労働条件、職場環境の改善が不可欠であり、雇用促進につながる処遇改善の早期実現を目指す必要がある。

また、ドライバーの処遇改善に向けた原資を確保するため、標準貨物自動車運送約款の改正を踏まえて、適正な原価計算に基づき、すべての事業者が再生産可能な運賃・料金を収受できるよう、関係者全体での取り組みが必要である。

3. 荷主との協力・連携の必要性

トラックドライバーの労働生産性を高め、労働時間を短縮していくためには、無駄な待ち時間を減らす、パレット化して積み込み・荷卸しにかかる荷役時間を短くする、倉庫等では事前にトラックの予約受付を行う、長距離輸送では高速道路を有効に活用する等の対策が必要となるが、これには荷主が作業手順を調整したり、パレット等の荷役機器の導入や高速道路利用に係る必要コストを負担する等の荷主の積極的な協力が不可欠である。

物流条件の調整やコスト負担等についての理解促進を図るため、国や荷主を含めた関係者間でコミュニケーションを密にしつつ、荷主とトラック運送事業者が協力・連携して取り組んでいくことが必要である。

4. 継続的視点からの対策の必要性

自動車の運転業務については、改正法施行から上限規制の適用まで5年間の猶予がある^{*2}。また時間外労働の年間上限値も一般則が年720時間であるのに対し、自動車の運転業務は年960時間である^{*3}。

適用までの期間が猶予されているからには、場当たりの対策は許されない。準備期間、実行期間、評価改善期間を設け、その進捗段階に応じた対策を講じる等のPDCA^{*4}サイクルを取り入れ、目標達成に向けて途切れることなく取り組んでいくことが必要である。

*1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成28年）の中で「決まって支給する現金給与額×12カ月＋年間賞与その他特別給与額」から国土交通省が推計した値。

*2 本アクションプランのスケジュールは、働き方改革関連法の施行時期：平成31年4月、自動車の運転業務についての上限規制適用：平成36年4月を前提としている。

*3 将来的に一般則の適用を目指すとしてされている。

*4 PDCA：Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Act（改善）の4つの段階を繰り返し行い、螺旋を描くようにレベルを向上させる継続的な改善の取り組み。

5. 業界組織を縦横に活用した取り組みの必要性

トラック運送事業者が法令を遵守し、安全・安心な輸送サービスを安定して提供し続けるためには、トラック運送事業者の経営管理能力・経営品質の向上、経営体質の改善が必要である。全ト協、地方ト協には、その実現を支援するための対策に適時的確に取り組むことが求められている。特にトラック運送事業者の自発的な改善意識の醸成には、協会支部活動等を通じた事業者同士の交流・情報交換が有効であり、事業者に寄り沿った協会活動を継続・強化していく。

さらに、業界の健全化と経営体質改善のため、適正化事業実施機関による巡回指導等を通じた悪質・不適格事業者の把握、運輸支局等と連携した厳格な指導の徹底、優良事業者に対するインセンティブ付与等、輸送秩序の確立に向けたメリハリのある対策が必要である。

6. 社会に貢献するサービス体制の維持・強化

トラック輸送は我が国の経済・産業の発展、便利で豊かな暮らしを支える重要なインフラであり、平時、緊急時を問わず国民生活のライフライン（命綱）である。トラック運送事業者は、「いつでも、安全で安心な輸送サービスを提供し続けること」を自らの使命としている。一方、近年、日本経済は緩やかな回復基調を続けているが、中小企業が99%以上を占める我が業界では人手不足が足かせとなり、「安定した輸送サービスの提供」に黄信号がともっている。

このため、トラック運送事業者は社会に貢献するサービスを維持・強化できるよう、働き方改革、生産性向上に早急に取り組むと同時に、荷主や関連する業界とともにライフラインとしての責務を未来に向けて継続するための行動を速やかに起こすこととする。

Ⅲ. アクションプラン

Ⅲ－１. 達成目標

１. 前提

働き方改革実行計画における罰則付きの時間外労働の上限規制の内容は以下である。

図表 罰則付きの時間外労働の上限規制（自動車の運転業務の取り扱い）

	現行規制	見直しの内容「働き方改革実行計画」 (平成29年3月28日決定)
原則	<p><労働基準法で決定></p> <p>(1) 1日8時間・1週間40時間</p> <p>(2) 36協定を結んだ場合、協定で定めた時間まで時間外労働可能</p> <p>(3) 災害復旧や大雪時の除雪など、避けることができない事由により臨時の必要がある場合には、労働時間の延長が可能（労基法33条）</p>	<同左>
36協定の限度	<p><厚生労働大臣告示：強制力なし></p> <p>(1) ・原則、月45時間かつ年360時間 ・ただし、臨時的で特別な事情がある場合、延長に上限なし（年6カ月まで）特別条項</p> <p>(2) ・自動車の運転業務は、(1)の適用を除外 ・別途、改善基準告示により、拘束時間等の上限を規定（貨物自動車運送事業法、道路運送法に基づく行政処分の対象）</p>	<p><労働基準法改正により法定：罰則付き></p> <p>(1) ・原則、月45時間かつ年360時間 ・特別条項でも上回る事の出来ない年間労働時間を設定 ①年720時間（月平均60時間） ②年720時間の範囲内で、一時的に事務量が增加する場合にも上回る事の出来ない上限を設定 a. 2～6カ月の平均でいずれも80時間以内 b. 単月100時間未満 c. 原則（月45時間）を上回る月は年6回を上限</p> <p>(2) 自動車の運転業務の取り扱い ・施行後5年間 現行制度を適用 （改善基準告示により指導、違反があれば処分） ・施行後5年以降 年960時間 （月平均80時間） ・将来的には、一般則の適用を目指す</p>

なお、本アクションプランのスケジュールは、平成31年4月に改正労働基準法が施行され、それから5年猶予の後の平成36年4月から自動車の運転業務に罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることを前提としている。また月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（25%→50%）の中小企業への適用については平成34年4月に施行されることを前提としている。

2. 時間外労働の改善目標

目標 時間外労働年 960 時間超のトラック運転者が発生する事業者の割合

平成33 (2021) 年度 (施行後3年目)	25%
平成34 (2022) 年度 (施行後4年目)	20%
平成35 (2023) 年度 (施行後5年目)	10%
平成36 (2024) 年度 (適用開始年度)	0%

3. 拘束時間に換算した場合の目安

現行の改善基準告示では、

- ・拘束時間^{*1} は 1 日原則 13 時間まで、ただし 16 時間まで延ばせるが 15 時間を超えて延ばせるのは週 2 回まで
- ・1 カ月の拘束時間は 293 時間まで、ただし労使協定により 320 時間まで延ばせる
- ・1 年間の拘束時間は 3,516 時間まで

となっている。

1 カ月の拘束時間 293 時間については、以下のような内訳になる^{*2}。

- ・法定労働時間 (週 40 時間) 172 時間
- ・時間外労働時間 99 時間
- ・休憩時間 22 時間

このように、現行の拘束時間の上限は、時間外労働時間相当分を概ね月 100 時間としたものであり、働き方改革における年間 960 時間 (月平均 80 時間) と比較すれば、月平均約 20 時間短縮する必要がある。

*1 拘束時間とは、労働時間、残業時間、休憩時間を合わせた時間。

*2 1 カ月 : 4.3 週、月の労働日数 : 22 日、1 日の休憩時間 : 1 時間 を前提として試算 (全ト協)。なお、労使協定により 1 カ月の拘束時間を最大の 320 時間に延長した場合は時間外労働時間は 126 時間となる。

Ⅲ－２．取り組み内容

１．労働生産性の向上

トラック運送業では、人口減少による貨物量の減少やリードタイムの短縮化、多頻度少量輸送等サービスの多様化等により輸送効率の低下が進んでいる。さらに、物流二法による規制緩和と物量の減少により競争が激化し、荷主獲得には運賃値引きと荷主ファーストの物流条件の受け入れ等が生き残りの条件になった。その結果、低運賃や荷主都合の荷待ち時間の長時間化といった慣行が常態化した。

しかし現在、若年入職者の減少や就業者の高齢化の進展等の人手不足に伴う問題が顕在化し、トラック輸送の供給キャパシティは急速に逼迫しつつある。加えて労働時間の短縮にも対応しなければならない。良質なトラック運送サービスを維持するにはトラック運送の生産性向上が急務である。

トラック運送の生産性を高める（付加価値額を増大させる、投入労働時間数を削減する）ため、「トラック輸送における取引環境・長時間労働改善に向けたガイドライン（仮称）」^{*1}の普及促進に努めるとともに、IoT、AI等の先端技術も活用しつつ、以下の対策に取り組む。

（１）運送業務の効率化

①荷待ち時間、荷役時間の削減

トラック運送にとって、車が止まっている時間は付加価値の低い無駄な時間である。運送に付随する荷待ち時間や荷役時間の短縮・削減のため、以下の取り組みを行う。

・荷役のパレット化、省力・アシスト機器の活用

パレットは局所的に利用するだけでなく流通全体を通して利用する（一貫パレチゼーション化する）ことで効率が高まる。そのためには規格の統一、流通するパレットの所有のあり方、環流の仕組み等の課題を解決していくことが必要となる。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者では、作業の効率化、荷役時間の短縮化に向けて、荷主と連携しながらパレット化、ロールボックス化を進める。また、女性や高齢者でも荷役作業を担えるよう、荷役アシスト機器の活用を図る。

＜事業者での取り組みを促すために＞

国及び荷主業界と連携して、一貫パレチゼーション化を研究・推進することを要望する。また効率化機器の導入に向けて、荷主やトラック運送事業者での設備投資を促進するため、国に対して荷役アシスト機器の導入に係る助成を要望する。

*1 平成28年度からスタートしたパイロット事業等の成果を受け平成30年度策定予定。

・時間管理の徹底

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者は、無駄な荷待ち（トラック運送側の自主的荷待ち）時間を発生させないよう、適切な運行計画づくりとドライバーへの指示を徹底するとともに、積込み・荷卸し予定時刻を事前に共有する等、荷主との情報連携を図る。適切な運行指示の徹底に向けて、デジタルタコグラフ（以下、デジタコ）、ETC2.0 等、IT を活用した運行管理システムを活用するほか、トラックの到着時間情報を荷主と共有するため、トラック予約受付システム等の活用も進める^{*1}。

また荷主との契約にあたっては、書面化を徹底し、荷主都合での荷待ち時間が発生した場合は、これを記録し、荷待ち時間削減の交渉データとする。

＜事業者での取り組みを促すために＞

トラック運送事業者の取り組みを支援するため、デジタコ、運行管理高度化機器（IT を活用した運行管理支援システム、トラック予約受付システム）等の導入に係る助成等を要望する。また、荷主業界に対して、荷主都合の荷待ち時間の削減への協力依頼、待ち時間の有料化等の啓発活動を強化することを要望する^{*2}。

・荷主以外の倉庫等の都合による待機時間の削減

トラックの荷待ち時間の発生には、荷主都合によるもの以外にも原因がある。たとえば、海上コンテナであればコンテナターミナル、農水産品であれば消費地卸売市場、一般貨物であれば営業倉庫等のオペレーションも一因となりうる待ち時間である。

平成 29 年 7 月から 30 分以上の荷主都合の荷待ち時間については乗務記録に記載することが義務付けられているが、現状の対象は「荷主都合によるもの」となっているため、上記のような待ち時間は対象となっていない。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者としては、荷主だけでなく上記のような積込み・荷卸し場所における 30 分以上の待ち時間についても乗務記録に残し、「待ち時間の見える化」を推進する。

＜事業者での取り組みを促すために＞

船会社、ターミナル会社、港運業界、卸売市場、倉庫業界、及び着荷主も含めた関係先に対して、IT を活用したトラック予約受付システムの導入等、待機時間の削減に向けた協力を求める。

*1 トラック予約受付システムの活用を促進するため、国土交通省では物流総合効率化法の枠組み活用、環境省ではバース予約調整システムの導入促進等の施策が打ち出されている。

*2 なお、IT を活用したトラック予約受付システム等の普及に先立ち、国内スタンダードとなるような汎用的なシステム仕様の検討・構築を求める。

②高速道路の有効活用

中・長距離輸送の労働時間を削減するには、輸送の高速化が効果的であることから、高速道路の有効活用のため、以下の取り組みを行う。

・適切な運行計画づくり

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者は、高速道路を積極的に活用した運行計画づくりを行うとともに、高速道路を利用する際の、車両総重量等の法令遵守や落下物の防止対策の実施、冬期運行の際のチェーン装着の徹底等、ドライバーへの運行指示の徹底を図る。

また荷主との契約にあたっては、高速道路を利用した場合の高速道路料金について運賃と別建てとする条件を盛り込んで書面により契約する。

＜事業者での取り組みを促すために＞

トラック運送事業者の取り組みを支援するため、荷主業界に対して、適切な高速道路の利用に係る高速道路料金の負担について、協力依頼を継続する。

・営業用トラックが高速道路を利用しやすい環境の整備

＜事業者での取り組みを促すために＞

高速道路の利用は、輸送時間の短縮及び定時性の確保等生産性の向上やドライバーの拘束時間短縮等労務負担の軽減、一般道における交通事故の削減や環境改善に大きな効果がある。トラック運送事業者がより高速道路を活用できるよう、全国的高速道路ネットワークの積極的な整備推進及びミッシングリンクの解消、暫定2車線区間の4車線化やワイヤロープの設置等安全対策の推進、ピンポイント渋滞対策や主要幹線道路の整備等渋滞対策の推進、新東名高速道路の6車線化、自動運転や隊列走行の実現、ダブル連結トラックの導入推進等、物流効率化のための取組推進、高速道路からの一時退出を可能とする制度の拡大等 ETC2.0 によるサービスの拡充、SA・PA や道の駅における駐車スペースの整備・拡充や路外施設と連携した休憩施設の確保、スマート IC 事業の活用等の施策の実施について、さらに積極的に要望を行う。

これとともに、高速道路料金面に関して、大口・多頻度割引最大 50 %の継続・恒久化、営業車に対する料金割引制度等の充実等、自動車運送事業者の労働生産性の向上や働き方改善を図るための施策の実施についても、さらに積極的に要望を行う。

③市街地での納品業務の時間短縮

人口集中の著しい市街地では、トラックの駐車スペースが不足している。トラックが駐車可能な場所から所定の納品場所までの距離が長く、これが配送の長時間化につながっている。このため市街地での納品業務の時間短縮に向けて以下の取り組みを行う。

・共同化の促進

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者は、市街地への流入車両数を削減するため、トラック運送事業者

同士で共同し、都市内共配（商店街等のヨコ持ち、高層ビル内等のタテ持ち）を一丸となって推進する。

・市街地における貨物車駐車対策の見直し、物流を配慮した都市内インフラの整備

＜事業者での取り組みを促すために＞

トラック輸送の市街地での荷捌き円滑化のため、国、警察、自治体等に対し、市街地における駐禁対策の見直し、貨物車専用駐車スペースの拡充を引き続き要望する。まちづくり（商業施設や物流施設の計画）にあたっては、貨物車専用駐車スペース、荷捌きスペースの適切な確保、台車による配達の実便性に配慮した歩車道等の段差の解消（バリアフリー化）等を義務付けるよう要望する。

さらに宅配ボックスの普及について、民間や国とともに推進し、設置に係る支援を要望する。

④中継輸送の拡大

中継輸送は、特に長距離輸送の泊付き運行の分野において労働時間・運転時間の短縮に効果がある。また自宅での休息の機会が増えドライバーの体への負担軽減が期待できることから、すでに一定のネットワークを有する企業では導入されつつある。今後は中小トラック運送事業者等、幅広い事業者での取り組みが求められている。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

長距離運行を行うトラック運送事業者では、国等の各種支援策や事業協同組合等の機能も活用しつつ、中継輸送の実現に向けた検討・取り組みを行う。

＜事業者での取り組みを促すために＞

中継輸送の取り組み促進に向けて、国土交通省作成「中継輸送の実施に当たって（実施の手引き）」の普及・指導を行う。また高速道路のSA・PA等を中継拠点として利用しやすくする対策（たとえば大型車両駐車スペースの増設）、高速道路外の施設を中継拠点として利用しやすくする対策（たとえば高速道路からの一時退出を可能とする『賢い料金制度』の実施・拡大）等を要望する。

また、都市部のトラック運送事業者の中継輸送への参画の促進を行うほか、WebKIT等の求荷求車システム情報を活用した事業者マッチング、事業協同組合等の機能を活用した中小事業者の連携による中継輸送等を推進する。

(2) 労働生産性向上のための啓発、普及活動

労働生産性向上のためには、設備投資のほか、トラック運送事業者の経営管理能力・経営品質の向上、経営体質の改善、荷主との商慣行の改善等が必要となることから、以下の取り組みを行う。

・経営管理能力・経営品質の向上

中小企業が 99 %以上を占めるトラック運送事業者では経営管理能力・経営品質の向上に早急に取り組むことが必要である。

<トラック運送事業者の取り組み>

トラック協会等が実施する各種セミナーに参加し、新しい情報や経営ノウハウの取得に努める。

<事業者での取り組みを促すために>

「トラック運送における生産性向上方策に関する手引き」をはじめとした経営改善に役立つ各種テキストの普及促進、セミナー開催等を継続する。また、荷主業界に対しては、トラック運送事業者やトラックドライバーが守るべき法律、ルール等に加え、労働時間等の現状と課題等を共有してもらうための荷主セミナーを開催する等、啓発に努める。

・トラック協会加入率の向上

<事業者での取り組みを促すために>

トラック協会では法律改正、制度変更等のほか、トラック運送事業者の経営に役立つ様々な分かりやすいテキスト、パンフレット等の媒体を作成している。こうしたツールを活用したセミナーや、設備高度化のための補助金情報等、「未加入」であっては得ることが難しい業界情報も、協会に加入しているからこそ入手・活用可能となる。

トラック協会への加入がトラック運送事業者のコンプライアンス経営や経営品質の向上に大きく役立つことは間違いなく、協会加入率の向上を図る。

2. 運送事業者の経営改善

トラック運送事業の市場規模は年間約 15 兆円（26 年度 14 兆 5,449 億円）で、鉄道、海運、航空、倉庫等を含む物流業界全体の約 6 割に及ぶ圧倒的規模を示す。しかしながら、事業者の規模をみれば 99%以上が中小企業者であり極めて零細性が強い産業^{*1}である。また営業収益に対する労務費比率は 39.2%である等、典型的な労働集約型産業でもある。さらに平成 2 年の規制緩和を契機に新規参入が続き、事業者数は緩和前の約 1.5 倍（27 年度時点で 62,176 者）にまで増えた。

*1 保有車両 10 両以下の割合は 53.1%、従業員 300 人以下 99.6%、資本金 3 億円以下 94.9%（28 年 3 月末、一般トラック）。

トラック輸送サービスは作り置きが困難であること、労働集約的だがドライバーの技能向上による付加価値向上の幅が限られること等の特徴から、労働生産性の向上及び労働時間の短縮を図るため、様々な対策の実施に並行して、事業者の経営改善、経営体質の強化が不可欠である。

(1) ドライバーの処遇改善

・全産業並みの賃金水準

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラックドライバーの年間賃金額は、全産業平均より 2 割も低い^{*1}。若年労働力をトラック運送業界に呼び込むためにも低賃金が常態化している状況から脱却することが必要であり、トラック運送事業者は運賃・料金アップ等の裏打ちを図りながら賃金アップに取り組む。

・給与体系の見直し

＜トラック運送事業者の取り組み＞

給与体系は、これから取り組む労働時間の短縮を考慮した給与体系を整備することが必要となる。特に、長距離輸送を中心とするドライバーの給与体系と日帰り運行のドライバーの給与体系とは仕組みを変えることも考えられる。トラック運送事業者は、自社の運行パターンやドライバーのニーズを把握し、労働時間短縮の取り組みが給与の低下につながらないように、またドライバー職の魅力向上につながるよう給与体系の改善に取り組む。

＜事業者での取り組みを促すために＞

モデル給与体系等の研究を行い、セミナー等を通じて普及に努める。

・週休 2 日制の導入・実施、年次有給休暇取得促進

＜トラック運送事業者の取り組み＞

労働時間の短縮には完全週休 2 日制^{*2}の導入が極めて有効である。「働き方改革への取り組みに関するアンケート調査」^{*3}（以下、本アンケート調査）では、何らかの形でドライバーに週休 2 日（週に 2 日以上 of 休暇取得）を実施しているとした回答割合は 66.4%だったが、完全週休 2 日制導入は 13.5%に留まった^{*4}。トラック運送事業者は、年

*1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」からの国土交通省の推計によれば、平成 28 年の年間所得額は全産業平均が 490 万円であるのに対し、大型トラックでは 447 万円（約 1 割低い）、中小型トラックでは 399 万円（約 2 割低い）となっている。

*2 週休 2 日制は月に 1 回以上週 2 日の休みがあること、完全週休 2 日制は毎週、2 日の休みがあること。

*3 全国のトラック運送事業者 3,000 者を対象に実施（平成 29 年 11 月実施、回答数は 1,130 者、回答割合 37.7%）。

*4 内訳としては、完全週休 2 日制導入が 13.5%、4 週 7 休（月 3 回週休 2 日）が 10.3%、4 週 6 休（月 2 回週休 2 日）が 31.2%、4 週 5 休（月 1 回週休 2 日）が 11.3%であった。

間の労働時間を他産業の水準に近づけるため、荷主と協力して週休2日制の導入とその完全実施に努める。

また、年次有給休暇の計画的付与制度等を活用し、休暇の取得促進を図る。

＜事業者での取り組みを促すために＞

モデル就業規則の作成・普及に取り組むとともに、賃金、労働実態をモニタリングする。

（２）経営基盤の強化

・経営規模の拡大

トラック運送事業者の経営をみると、保有車両数10両以下の企業割合は53.1%に及ぶ等、家族的経営の色彩が強い。労働生産性の向上や労働時間短縮に向けた対策の遂行には、ある一定の経営規模が必要となる。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

協業化、協同組合組織の活用等の対策も含め一定の経営規模の拡充に努める。

＜事業者での取り組みを促すために＞

トラック運送事業者の事業承継、経営改善対策の一環としての企業規模の適正化に向けた支援を要望する。

・賃金アップを見込んだ原価計算、運賃・料金の設定

ドライバーの労働時間が短縮するだけでは賃金低下となり、職業としての魅力度がダウンして離職率の上昇にもつながる。労働時間短縮に先駆けて、付加価値の向上、賃金アップの原資となる運賃・料金の収受が必要である。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者は、新規労働者を確保できる賃金水準を見込んだ運送原価計算を行い、これに事業の維持・発展の原資である適正利潤も上乗せした再生産可能な運賃・料金の収受に取り組む^{*1}。

＜事業者での取り組みを促すために＞

事業者の取り組みが進むよう、原価計算、運賃・料金設定、荷主との交渉等に役立つセミナー等の充実に努める。

・デジタコ等を活用したドライバーと運行効率の管理、労働時間管理

デジタコは、運転日報・運転評価表・稼働実績等の帳票の自動作成が行えるため、ドライバーの労働時間管理に大いに役立つ。最近では、評点管理に加え燃費管理やエコ対策等を支援する機能も大幅に強化されており、運行管理の効率化や経費削減といった現

*1 車両費、人件費、運行三費等の直接運送原価に一般管理費を加算した総括原価を賄う運賃水準では事業の発展は望めない。さらに企業の維持・発展には納税、配当、再投資を行うための利益（適正利潤）の上乗せが必要である。これを賄う運賃・料金を「再生産可能な運賃・料金水準」と呼ぶ。

実的なニーズに対応してきている。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者としては、義務づけ車両^{*1}のみならず、全車にデジタコを装着するよう努める。さらに交通事故防止や燃費の改善に向けてドライブレコーダーの導入にも努める。

＜事業者での取り組みを促すために＞

デジタコ装着率を高めるため、デジタコ及びデジタコ管理・解析ソフトを含めた購入費についての補助等を要望する。

・労働時間削減目標の設定と管理

労働時間を削減するには、明確な目標設定と目標管理の仕組みが必要である。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者は、自社の従業員の労働生産性向上や労働時間短縮に役立つ指標^{*2}を設定する。また、労働時間短縮のための支援措置の充実を要望する。

＜事業者での取り組みを促すために＞

トラック輸送の労働分野での標準的な指標の設定・導入方法について整理し、事業者への普及活動を行う。

・管理スタッフ（事務職）の働き方改革

管理スタッフは運行管理のほか、営業、備車管理、原価計算、荷主との運賃交渉等、業務範囲は広い。一方、自動車の運転業務の時間外労働の上限は年 960 時間だが、同じ企業内でも管理スタッフ（事務職）の上限は一般則（年 720 時間、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内等）である。特に深夜・早朝の点呼は管理スタッフの負荷が大きい。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者では、IT 点呼、受委託点呼等、運行管理業務の効率化やアウトソーシングの活用を努める。

＜事業者での取り組みを促すために＞

安全を担保しつつ点呼業務の効率化が促進されるよう IT 点呼、受委託点呼の要件緩和を国に要望する。

*1 車両総重量 7 トン以上または最大積載量 4 トン以上の事業用トラックには運行記録計（タコグラフ）の装着が義務化された（平成 26 年 12 月より拡大）。

*2 企業や部門、個人の業績等の目標達成を把握・評価するための重要な指標群。近年では重要業績評価指標（KPI：Key Performance Indicators）と呼ばれる。

3. 適正取引の推進

トラック輸送に係る運賃・料金の設定については、平成2年に認可運賃制度から届出運賃制度に規制緩和され、トラック運送事業者自身の判断により多様で自由な設定ができるようになった。その後の四半世紀におよぶ参入事業者数の増加と長期にわたる景気の後退等を背景に、トラック運送事業者は荷主とイコールパートナーになれない状態が続き、どんぶり勘定・原価割れ、ドライバー賃金の引き下げや長時間労働を前提とした極めて低い運賃・料金の収受が常態化した。

しかし労働力不足は加速している。緩やかながらも日本経済が回復基調にある今こそ、トラック輸送の適正取引を推進する最後の機会である。ドライバーの処遇改善や再生産可能な運賃水準のあり方についての議論を深め、我が国の経済・生活のライフラインを維持するための取り組みにつなげていく必要がある。

トラック運送事業者は、トラック輸送の適正取引の推進に向けて以下の取り組みを行う。

(1) 書面化・記録化の推進

・契約の書面化

トラック運送業界において「安全」は最優先課題である。過労を助長する長い運転時間、拘束時間と密接に関係する運送契約内容の適正化を図るとともに、必要事項を運送引受書により発すること（書面化）が必要である。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者では、荷主や元請運送事業者からの運送引き受け時に、前提とされる運転時間や拘束時間が改善基準告示等を遵守できる内容であることを確認する。また、積み込み・取卸し、付帯業務等についても明確化し、これにかかる料金を運賃と別建てとして運送引受書を発出する。改善基準告示等の遵守が困難と見込まれる場合には発着荷主と運送条件を協議し、速やかに必要な措置を講じる。

また、運送条件や運賃・料金額等、基本的にすべての取引について書面化を行う。下請運送事業者との間では少なくとも基本契約書を交わす等、原則100%の書面化を実施する。

＜事業者での取り組みを促すために＞

契約の基本事項をはじめ、契約書作成にあたっての留意事項、国土交通省「書面化ガイドライン」の解説等、セミナー開催等を通じて普及に努める。

・荷待ち時間の記録

長時間労働の抑制に向けて、荷待ち時間を生じさせている荷主への勧告等の発動に係る確認の一助とするため、荷待ち時間の記録義務付けが施行された（平成29年7月）。車両総重量8トン以上又は最大積載量5トン以上のトラックに乗務した場合、荷主の都合による30分以上の待ち時間が発生した場合、ドライバーは必要事項を記録し1年間

保存することとなっている。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者では、義務付けられた車両は当然のこと、それ以外の車両についても 30 分以上の待ち時間が常態化している場合には、可能な限り記録を行う。

＜事業者での取り組みを促すために＞

荷待ちに伴う待機時間料の負担について、荷主業界への啓発を続ける。

・新標準運送約款に準拠した料金体系への転換

標準貨物自動車運送約款が平成 29 年 8 月に改正されるとともに、トラック運送業における運賃及び料金の定義を定めた通達「一般貨物自動車運送事業における運賃及び料金について」が国土交通省により発出された。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者は、待機時間料、積込料、取卸料を適切に収受するため、新標準貨物自動車運送約款に準拠した運賃及び料金の変更届出、新標準約款の掲示を行う。また、運送業務に付随する高速道路料金、フェリー利用料金、燃料サーチャージ等を別建てとすることで「コストの見える化」を図り、適正収受に努める。

＜事業者での取り組みを促すために＞

トラック運送事業者だけでなく、関係者全体で新標準貨物自動車運送約款の浸透を図る。さらに必要コストの適正な負担について、荷主業界への啓発を続ける。

（２）適正運賃・料金の収受

原価計算を実施しているトラック運送事業者の割合は 3 割程度^{*1} であり、原価割れしない運賃・料金を収受しているか、適正な判断ができているとはいえない状態である。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者では、原価計算のスキルを身につけるとともに、運行に係る経費、トラックドライバーの平均的な生活（全産業平均と同程度の年収）を担保する労務費、法定福利費、納税や再投資等を前提とした原価計算を行い、再生産可能な適正運賃・料金を設定する。

＜事業者での取り組みを促すために＞

トラック運送事業者での原価計算の励行を支援するため、原価意識向上のためのセミナー等を実施するほか、原価計算の取り組みに役立つマニュアル等の普及に努める。また、荷主業界に対して、適正運賃・料金の収受、過重労働排除を目的としたリーフレット等を作成し、原価計算に基づくコスト負担について、協力依頼を継続する。買い叩き

*1 「トラック運送業における原価計算に関するアンケート」（国土交通省、平成 28 年 11 月）によれば、「原価計算を実施している」とする事業者は 32 %であった。「一部又は時々実施している」とする回答も 32 %存在し、何らかの原価計算を実施している事業者は 64 %で、「ほとんど実施していない」とする事業者が 36 %であった。

等防止に向けた行政等への働きかけを行うほか、荷主勧告制度、物流特殊指定の理解を促進するための説明会を開催する。行政等と連携し、トラック運送事業者と荷主を一同に集め、運送力確保に向けた意見交換を行う。

(3) 多層化の改善

トラック運送業界における多層取引（同業者同士の取引）は、繁忙期対策、一企業では担うことのできないサービスの提供等、機能分担による効率化が図られるメリットがある一方、元請事業者の立場が強いことから、下請事業者が不利な立場に置かれる、実運送が収受する運賃が低い等のデメリットが問題となる。メリットを生かしつつ、デメリットによる問題を最小化することが必要である。

全ト協では、国土交通省の要請を受け、平成 29 年 3 月に「トラック運送業における適正取引推進、生産性向上及び長時間労働抑制に向けた自主行動計画」を策定し、平成 30 年 3 月現在、元請運送事業者となりうる大手 20 事業者が取り組んでいるところである。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

元請トラック運送事業者では、元請運送の機能・役割を認識し、荷主から提示された輸送条件が下請けの法令違反を誘発する無理な運行につながらないかチェックし、問題があれば荷主と調整する。また、法令違反となる可能性があることを理由に、自社運行せずに下請事業者に運送依頼する等の行為を行わない。

下請トラック運送事業者では、安全で安心なトラック輸送を実現するためのコストについて原価計算等を通じて的確に把握するとともに、これを元請事業者等に提示し、荷主、元請事業者との間の受託条件が適切となるよう要請する。また下請トラック運送事業者は「下請かけこみ寺」への相談も含め、適正取引を求める姿勢を堅持する。

＜事業者での取り組みを促すために＞

「トラック運送業における下請・荷主適正取引推進ガイドライン」、「トラック運送業における適正取引推進、生産性向上及び長時間労働抑制に向けた自主行動計画」を周知し、問題となる取引の防止、望ましい取引の普及を図る。また、^{＊1} 専門水屋^{＊1} や多層化の問題等について議論を深める。

(4) コンプライアンス経営の強化

・巡回指導の充実強化

遵法運行を前提とした労働時間短縮、このための適正運賃・料金の収受等を実施していくためには、「正直者が損しない業界」の実現が求められる。

^{＊1} 「専門水屋」は、トラックを持たず、他の物流事業も行わず、車両や貨物の斡旋のみを行う事業者。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者は従来にも増してコンプライアンス経営に取り組む。

＜事業者での取り組みを促すために＞

巡回指導を通じて悪質・不適格事業者を国と連携して徹底指導していく。社会保険等に加入しているか、労働基準法等との関連では就業規則が制定され届出・周知されているか、36協定が締結され届出・周知されているか、時間外労働・休日労働について違法性は無いのか、所要の健康診断を実施しその記録・保存が適正にされているか等、重点指導していく。

・新規参入事業者のコンプライアンス強化

＜事業者での取り組みを促すために＞

新規参入事業者に対して関係行政と連携して講習会を開き、法令から運行管理、労働基準法、法定福利等、トラック運送事業者に必要な知識を習得するよう指導を徹底する。

・Gマーク取得・ホワイト経営事業者を増やす

＜事業者での取り組みを促すために＞

Gマーク制度の必要な見直しを行いつつ、トラック運送事業者でのGマーク取得を促すとともに、国と連携して優良事業者の公表・表彰を行う。また、長時間労働是正に取り組む優良なトラック運送事業者について「ホワイト経営」事業者として評価する制度が設けられることから、評価軸や荷主等の取引先・求職者にアピールするための仕組みづくり（ホワイト経営の「見える化」）を検討・支援する。

・ブラック事業者の一掃

＜事業者での取り組みを促すために＞

「正直者が損をしない業界」をつくる。行政による監査の強化、行政処分の強化を要請する。社会保険未加入、運行を記録していない、点呼を全く行っていない、車検を行っていない、運行管理者や整備管理者が全くいない、過酷な長時間労働等のブラック事業者の退出を促す。

4. 多様な人材の確保・育成

トラックドライバーの長時間労働の背景には、人手が絶対的に足りないという問題がある。これを解決するためには、入職者数を増やし、育成すること、女性や高齢者、未熟練者でも活躍できる仕事をつくること、トラック運送業界の経験者が我が業界・企業に定着すること、そして何より、若年労働者から魅力ある業界として支持される必要がある。

このことから、トラック運送事業者では人材の確保・育成に向けて以下の取り組みを行う。

(1) 職場・会社の魅力度アップ

①女性、高齢者も働きやすい職場・会社づくり

良質な人材を安定的に確保するためには、前述の賃金水準の向上に加え、魅力ある職場、会社づくりといった基礎的な環境整備が必要である。

特に、女性が活躍する職場は、腕力が弱くてもできるように工夫されていたり、勤務形態や職場環境にも細やかな配慮がなされている。このような職場は高齢労働者にとっても働きやすく、若年労働者からみても環境の整った魅力のある職場であると認識されている。

<トラック運送事業者の取り組み>

トラック運送事業者は、女性や高齢者が活躍できる「人に優しい職場づくり」を見据え、省力機器の導入、手荷役の見直し、休憩室、男女別の着替えロッカー、女子専用トイレ、パウダールーム、妊娠・出産を考慮した育児休業制度、子育て環境の整備等、幅広い視点から職場環境を改善する。また、ワークシェアリング等の活用により短時間勤務でも可能な業務を創出し、ワークライフバランスに配慮した働き方を推進する。

<事業者での取り組みを促すために>

トラックドライバーは自社の事業所のみで仕事をしている訳ではない。積み込み先、途中休憩場所、荷卸し先も仕事の現場である。荷主先での荷役環境や女子トイレの整備等、運行途上にある現場の改善が早急に進むよう、関係組織に対する要望・啓発を行う。

②働き甲斐のある職場・会社づくり

人材の能力発揮には、素質による基本的な能力レベルに加え、適切な訓練の実施、さらには本人のモチベーションを高く維持する仕組みが必要である。

<トラック運送事業者の取り組み>

トラック運送事業者は、具体的な業務を通じて必要な知識や技能、態度等を指導訓練する OJT に加え、通常の仕事を一時的に離れて体系的に学習したり新しい技能を取得する Off-JT を取り入れる等、従業員のスキルアップとキャリアアップ^{*1} が可能となる教

*1 スキルアップ：技術力を高めること。キャリアアップ：高い資格・能力・経歴を身につけること。

育・人事制度を取り入れる。また資格取得の奨励、資格取得と社内の役職やキャリアパス^{*1}を関連づけた仕組みをつくり、職業や仕事へのやり甲斐、誇りを得られる環境づくりに努める。

＜事業者での取り組みを促すために＞

「若年層・女性ドライバー就労育成・定着化に関するガイドライン」(平成28年3月)を周知し、職場環境に対する意識の底上げを図る。また人材開発支援、職場定着支援、両立支援に関する助成制度等^{*2}、トラック運送業界で活用できる人材確保制度を周知し活用を促す。さらに人材確保に成功した事例を広く紹介し、トラック運送事業者での取り組みを盛り上げる。

(2) 若年労働力確保に向けた取り組みの強化

道路貨物運送業における年齢階級別就業者構成比をみると、平成18年は、10代と20代の合計が14.5%であったものが、平成28年では9.0%に激減している。これは新卒者等の若年層の新規雇用が減少していることにも大きな要因があり、今後、定年退職者の大量発生により、人手不足は更に深刻なものとなると見込まれる。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

トラック運送事業者では、新卒者の採用増に向けて、賃金水準の改善、休日の増加等、若者にとって魅力的な雇用条件を整える。インターンシップ、地域貢献等を通じてトラック運送業界に興味をもってもらうとともに、学生、両親、学校との関係を早期に築くことで就職に結びつけるよう努める。また、新卒入職者の免許・資格の取得に係る支援を強化する。

＜事業者での取り組みを促すために＞

若年労働力確保に効果のあった取組事例の周知・広報を図る。また、高校と連携した「合同企業説明会」の実施、小・中・高校への「出前物流講座」の実施、業界紹介冊子やDVDの作成・配布に取り組む。さらに小・中学校の教科書に物流やトラック輸送等の果たしている役割や大切さについて記載を充実するよう要望する。

学生・学校に向けてホワイト経営に取り組む優良トラック運送事業者を紹介し、就業促進を支援する。さらに新卒ドライバー採用に伴う準中型免許の取得が円滑に進むような、若年労働力確保対策に重点を置いた支援制度の拡充・創設について議論を深める。

*1 仕事の経験を積みながら能力や地位を高めていく道すじ。たとえばドライバーから運行管理者への登用。

*2 厚生労働省の支援事業。キャリア形成、職場環境改善、定着、女性の活用等に取り組む事業者を支援する助成金制度。

IV. フォローアップ

1. モニタリングの仕組みの確立

本アクションプランが着実に遂行され効果を上げているかどうか、進捗確認するための仕組みと体制を構築する。全ト協、地方ト協等は連携して、ドライバー賃金、労働時間、実勢運賃・料金等のモニタリングを行い、進捗状況の把握を行う。

特に、労働時間の短縮が賃金の低下につながればトラックドライバーの職業的魅力は一層低下することから、労働時間と賃金を併せてモニタリングする。モニタリングにあたっては、長時間労働抑制の趣旨に合致しないような兼業・副業・ダブル／トリプルワーク等の実態についても注視する。さらにトラック運送事業者に対し年1回程度の実態調査を行い、前掲の時間外労働の改善目標以外の項目について、取り組み状況や課題、要望等を把握する^{*1}。

また、実勢運賃・料金のアップは労働時間短縮・生産性向上のための設備投資やドライバー賃金増額の原資であることから、信頼性のあるデータづくりのため調査の枠組みを早急に検討する。

さらに労働時間規制のあり方について、ドライバーの労働実態との整合性を検証しながら柔軟性のある対応等について関係行政機関と対話、情報交換を継続する。

2. ベストプラクティスのPR

「労働生産性の向上」「トラック運送事業者での経営改善」「適正取引の推進」「多様な人材の確保育成」等の各分野での先進的な取り組み、目覚ましい効果の確認された取り組みを優良事例として収集する。

また成功の秘訣となる要素をベストプラクティスとして抽出・整理し、全国の中小トラック運送事業者に普及するようPRする。

3. PDCA^{*2}

上記より得られた情報を基に、計画の進捗状況の確認・見直しを行う。有効性の検証、目標達成のための障害となる事項の洗い出し、周知の確認を行い、必要に応じて、アクションプランを修正しつつ、より高い目標（一般則の規制水準）のできるだけ早期の達成に向けた取り組みに繋げる。

これらの内容については、トラック運送事業者を代表する組織・会議体によって検証する。

*1 本アンケート調査（平成29年11月実施）では1,130者の有効回答を得ており、この回答事業者に対しモニタリング調査を実施することが考えられる。

*2 PDCA：Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Act（改善）の4つの段階を繰り返し行い、螺旋を描くようにレベルを向上させる継続的な改善の取り組み。

V. 着実に実行し、より大きな効果を上げるために

トラック輸送は、我が国の産業・経済活動の基盤であり、日々の暮らしになくてはならないものである。それゆえに、トラック運送業界での働き方改革は、社会の仕組みを見直す取り組みでもある。

我々トラック運送事業者は自らの使命を全うするため意識改革を進め、現場で働くドライバー目線に立って本アクションプランに真摯に取り組む。将来的な一般則の適用も視野に入れながら、すべてのトラックドライバーの労働時間短縮を確実に達成する。

その一方で、長時間労働の改善はトラック運送事業者のみの努力では限界がある。

従って、トラック輸送サービスを維持・強化するため、国、自治体、発荷主、着荷主、物流関連施設等の管理運営者等の幅広い関係機関や関係者にも本アクションプランに示した問題意識と取り組み内容を共有する必要がある。そのためにも共に課題と向き合い、トラック運送業界の働き方改革を推し進められるよう、様々な場面において上記の関係者の協力を求めたい。

1. 特に、取り組みを強化すべき輸送分野

(1) 長距離輸送分野

関東、近畿等の大消費地に向けて、日本全国から農水産品等の貨物が集まる。特に、北海道、東北、九州等の生産地からは、一定量以上の貨物を安価かつスピーディーに届ける手段として、トラックによる長距離輸送の需要が多い。しかし片道 1000km を超える長距離運行等では、改善基準告示を遵守しつつ翌日着を実現するには多くの問題を伴う。加えて積込み、荷卸し場所が複数あるため運行時間が長くなるほか、荷主先での待機時間に起因する拘束時間の延伸が大きな問題となっている。野菜や鮮魚等の生鮮品は、到着が1日遅れると商品の価値が半減しかねないという特殊な貨物特性を持つことから卸売市場への到着時刻の厳守が求められ、荷主のニーズに応えると「ルールを守りたくても守れない」という現実に直面している。

長距離輸送分野での労働時間の削減、労働環境の改善に向けて、トラック運送事業者は以下の活動に取り組む。

①荷主理解の醸成

長距離輸送分野への対策としては、高速道路、フェリー・RORO 船^{*1}の利用がある。しかし高速道路や船舶の利用にあたっては、これらに係る高速道路料金や船の運賃を転嫁できないため利用できていないトラック運送事業者も見受けられる。

<トラック運送事業者の取り組み>

トラック運送事業者は、遵法運転による輸送リードタイムの適切な設定について、荷主との交渉に努める。また高速道路、フェリー・RORO 船等、労働時間短縮や休息期間の確保に効果をもたらす運行については、これを適切に利用した運行計画づくりを行うとともに、ドライバーへの運行指示の徹底を図る。荷主との契約にあたっては、書面化を徹底し、これらを利用した場合の高速道路料金等については、運賃と別建て請求する。

<事業者での取り組みを促すために>

トラック運送事業者の取り組みを支援するため、荷主業界に対して当業界の改善基準告示等のルールを説明・周知するとともに、適切な高速道路の利用、フェリー・RORO 船の利用に係る料金負担等、必要となるコスト負担について、協力依頼を継続する。

*1 RORO 船とは、岸壁と本船の間をランプウエーで結び、トレーラやフォークリフト等で船内と岸壁との間を水平方向に揚積できる船倉をもつ貨物船。

②中継輸送の拡大

中継輸送は、特に長距離輸送の泊付き運行の分野において労働時間・運転時間の短縮に効果がある。また自宅での休息の機会が増えドライバーの体への負担軽減が期待できることから、すでに一定のネットワークを有する企業では導入されつつある。今後は中小トラック運送事業者等、幅広い事業者での取り組みが求められている。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

長距離運行を行うトラック運送事業者では、国等の各種支援策や事業協同組合等の機能も活用しつつ、中継輸送の実現に向けた検討・取り組みを行う。

＜事業者での取り組みを促すために＞

中継輸送の取り組み促進に向けて、国土交通省作成「中継輸送の実施に当たって（実施の手引き）」の普及・指導を行う。また高速道路のSA・PA等を中継拠点として利用しやすくする対策（たとえば大型車両駐車スペースの増設）、高速道路外の施設を中継拠点として利用しやすくする対策（たとえば高速道路からの一時退出を可能とする『賢い料金制度』の実施・拡大）等を要望する。

また、都市部のトラック運送事業者の中継輸送への参画の促進を行うほか、WebKIT等の求荷求車システム情報を活用した事業者マッチング、事業協同組合等の機能を活用した中小事業者の連携による中継輸送等を推進する。

（２）宅配、小口配送分野

近年、インターネット通販の急速な成長等により宅配、小口貨物の輸送数量が急増している。このような中、貨物量の急増と作業戦力・運賃水準が見合わず、大手宅配会社が運賃値上げ・撤退を行ったことを端緒として、高すぎる物流のサービスレベル、長すぎる労働時間が社会問題として提起された。

宅配便は一般消費者が広く利用するサービスであり、労働時間の削減には、トラック運送事業者の個別の対策に加え、国・社会全体での取り組みが必要となる。

＜トラック運送事業者の取り組み＞

小口配送を効率化するため、共同配送等の実現について一丸となって取り組む。

また、宅配便の不在・軽微な外箱損傷等による持ち戻りは労働生産性の低下に直結することから、関係各所と協力しながら、輸送梱包の見直し、一戸建ても含めた宅配ボックスの整備促進、駅等のオープン型宅配ボックスの設置促進、コンビニ受け取り等について研究するとともに、その実現に向けた取り組みを行う。

(3) 国際海上コンテナ輸送分野

①コンテナ車両渋滞の緩和

コンテナターミナルでのコンテナ車両の渋滞とこれによるドライバーの労働時間の長時間化はトラック運送事業者のみの努力では改善しがたい問題である。また、港湾の国際競争力確保にとっても大きな課題である。

これまでも、港湾の管理者（国や自治体等）では、施設の拡大や道路の拡幅、ゲートオープン時間の拡大といった対策を打ち出し、一定の効果を挙げてきた。しかし渋滞の原因を生み出す関係者は幅広く、問題の完全な解決には至っていない。

＜事業者での取り組みを促すために＞

国や自治体での統一ゲート等のコンテナターミナルの整備、AIターミナル^{*1}の早期実現を要望するとともに、港湾関係者と一体となって従来の業界慣行の改善に向けた議論を深める。

②コンテナヤード出入車両の手待ち時間削減

コンテナヤードにおいても、車両の輻輳が日常化しており、長時間にわたる手待ち時間発生の原因となっている。輸出に関わる貨物の場合、本船の出発時刻から逆算された「カット」と呼ばれる締め切り時間が決められている。一方、営業時間はターミナル事業者毎に決められており、深夜早朝の受付が行われていないのが一般的である。また受付が到着順であるため、朝のオープンを待って、深夜から待機するトラックが周辺の路上で列をなしている。順番取りの為に、十分な休憩や休息を取らずに運行するトラックドライバーもいるため、トラック運送事業者にとって課題は多い。

＜事業者での取り組みを促すために＞

トラックドライバーの待ち時間を短縮させるため、国等に対して、ターミナルでのコンテナ搬出入予約システムの導入効果や実現性について検討することを要望する。

③コンテナ車両の機動的な運行（特殊車両通行許可の迅速化）

国際海上コンテナ車両の通行には特殊車両通行許可が必要であるが、その審査日数に多大な時間を要しているところであり、物流需要の機動的な対応や国際競争力の観点から大きな課題である。

＜事業者での取り組みを促すために＞

国際海上コンテナ車両（40ft背高）の機動的な運行を行うため、主要な物流道路について道路構造基準の強化や特殊車両通行許可を不要とする等の措置の早期実現を要望する。

また、コンテナ車両以外の特殊車両通行許可についても、自動審査システムの強化や許可期間の延長等により、大幅に審査日数を短縮する対策について要望する。

*1 AI、IoT、自動化技術等を組み合わせた労働環境の良いコンテナターミナル。

2. 業種別対策について

トラックドライバーの長時間労働の是正には荷主企業の協力が肝要だが、本アンケート調査では、業種別に分析すると、特に農水産品の出荷団体、卸売・小売業等に対して、協力を求める傾向が強い。トラック運送業界の働き方改革の実現には、トラックドライバーの労働条件改善に積極的に関与・協力する荷主を増やしていくことが必要である。

このため、トラック運送業界では、荷主業種別に運賃・料金の水準や荷待ち時間等のモニタリングを行う。また、元請運送事業者とともに、発・着荷主等に対して、荷種・業種による特性等を踏まえつつ、長時間労働の是正に向けた協力・連携を求めていく。