

物流の2024年問題に関するアンケート調査結果について

公益社団法人宮城県トラック協会

[アンケート実施の趣旨]

働き方改革関連法により、自動車運転者の時間外労働の上限規制（960時間）が2024年4月1日から適用されるところであり、本規制を「2024年問題」と称されています。

本規制の適用により、他産業よりも労働時間が長いとされているトラック事業は、人の労働が売上に直結する「労働集約型産業」のため、1日に運ぶことが出来る物量が減少すれば事業者の売上・利益が減少し事業の縮小、又は最悪の場合廃業につながる恐れがあります。

さらに、残業が出来る時間の縮小により、ドライバーの収入が減少すれば離職等などが懸念されています。

これらの課題を解決する一つの重要な手段として、標準的な運賃による荷主企業との運賃交渉による運賃見直しが急務となっています。

当協会の事業計画として、令和5年度末までの時限立法である貨物自動車運送事業法に係る「標準的な運賃」及び「荷主対策の深度化」について、時限措置の延長（恒久化）等の推進を図る事としております。

そのため、会員事業者に対し実態調査を実施し、改正事業法施行後の状況を把握し、今後の活動に役立てることを主眼とし、アンケートの調査を実施致しました。

[アンケート調査結果の概要]

調査依頼数：宮城県トラック協会会員事業所 1,145 社

回答数：397 社 回答率 34.7%

1. 標準的な運賃及び燃料サーチャージについて

標準的な運賃を基に運賃交渉がまだ約 50%が出来ていない。又、燃料サーチャージについては、約 60%以上の事業所が行っていない。

- ・実施すれば、仕事が他社に移り、すぐに売上・利益減少につながる。ドライバーの減収、離職に繋がる。

- ・荷主も大変な時期であり負担をかけられない。
- ・下請けなので、荷主と直接交渉はできない。実施するような取引関係に無い（極めて弱い立場にある）

2. 2024年問題に対応準備が出来ているか

準備が出来ている 40.1%、出来ていない（準備中含む） 58.5%

(1) 準備が出来ている対応の内容

- ・運賃料金の値上げ ・新規ドライバーの確保 ・取引環境の改善
- ・社員への教育 ・労働条件等の変更 ・事業の縮小、輸送エリアの限定
- ・中継営業所等の作業環境改善

時間外労働時間が年960時間に制限されることで生じる諸問題

1. 2024年問題の概要

2024年問題とは、働き方改革関連法によって、2024年4月1日から「自動車運転業務における時間外労働時間の上限規制」が適用されることで運送・物流業界に生じる諸問題を意味する。

具体的には、トラックドライバーの時間外労働時間が年間960時間に制限される。

* 上限規制に違反した場合、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が罰則として科せられる可能性がある。

2. 運送・物流業界における時間外労働の現状

厚生労働省が公表している調査結果では、通常期（繁忙期でない期間）における時間外労働時間について、「1日あたり4時間超～7時間以下」と回答したトラック事業者は14%、「7時間超」と回答したトラック事業者は4.3% 計18.3%のトラック事業者において1日あたり時間外労働時間が4時間を超えている。

1ヶ月あたりの労働日数を20日と仮定した場合、1日あたり時間外労働時間が4時間だと、年間時間外労働時間は960時間となり、約2割弱のトラック運送事業者は現状2024年4月以降に適用される時間外労働時間の上限規制に対応できないことを意味します。

現状、大半の運送・物流会社では法律の基準をクリアできないほど、時間外労働が常態化している。

3. 働き方改革関連法で生じるその他の変更点

(1) 同一労働・同一賃金

大企業では2020年4月より、中小企業では2021年4月より、同一労働・同一賃金を実現するための法律が適用されています。

運送・物流業界の中には、非正規でドライバーを雇っている企業も少なくない。

(正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの待遇に差をつけてはならない)

(2) 月60時間超の時間外労働の割増賃金引上げ

2023年4月1日から月60時間超の時間外労働の割増賃金率50%（現行25%）以上に引き上げられる。

1ヶ月あたり60時間超の残業を行っている従業員を抱えている運送・物流会社の場合、人件費が大幅に増加する場合がある。

4. 運送・物流会社の売上・利益減少

運送・物流業界のビジネスモデルは、人の労働が売上に直結する「労働集約型産業」である。

そのため、ドライバーの時間外労働時間に上限が設けられることで、会社全体で行う業務量が減少し、結果的に売上も減少する可能性が高い。

又、運送・物流で働くドライバーの中には、時間外労働も含めた賃金で生活している者も少なくない。

そのため、時間外労働時間に上限が設定されることで、従来受け取っていた時間外手当、歩合給も少なくなり、収入が減少するドライバーが出てくる。

5. 運送・物流業界の課題

(1) 低賃金・長時間労働

2016年度におけるトラックドライバーの年間所得は、大型トラック運転者447万円、中小型トラック運転者399万円であり、全産業平均490万円と比較して、大型トラック運転者で約1割低く、中小型トラック運転者で約2割低い。

一方で労働時間は前述の通り、労働時間は法定基準を上回る水準にある。

(2) 人手不足

人手不足は運送・物流業界が抱える深刻な課題である。

2018年4月における貨物自動車運転手（パート含む）の有効求人倍率は2.68であり、全職業（パート含む）の有効求人倍率1.35を大幅に上回っている。

運送・物流業界で働きたい人が少なく、労働集約型の産業である以上、人手不足の問題を解決することが、運送・物流業界で生き残る上で必要不可欠なことである。

(3) ドライバーの高齢化

厚生労働省の公表データによると、大型トラックドライバーの平均年齢は48.6歳、中小型トラックドライバーの平均年齢は45.9歳と、全産業平均42.9歳と比べて平均年齢が高く、又、全産業と比較して、物流業界では若年層の割合が低く、高齢者の割合が高い。

運送・物流業界では働き手の高齢化が進行しており、高齢者の割合が高いため、今後ドライバーの引退によって、人手不足の課題がさらに深刻化する事態が考えられる。

6. 労働環境・条件の改善、働き方の柔軟化

時間外労働時間に上限が設定されることで、1人あたりの売上は減少すると想定されるため、会社全体の売上や利益を減らさないためには、より多くのトラックドライバーを確保する必要がある。

働き手を確保するためには、「労働環境・条件の改善」や「働き方の柔軟化」などに取組み、求職者が働きたいと思うような会社づくりが必要となる。

荷主に対し2024年問題に関する周知活動又は問題解決に向けた交渉を「実施した」と回答された方は、どのような方法で実施しましたか。

荷主に対して、事業運営をするうえで、新規ドライバーの確保等のアピールをし、その為の運賃料金の値上げ。労働条件・拘束時間の短縮等、改善に向け足を運び話し合いを重ねている。

現行の人員体制では法令違反となる可能性がある為、ドライバーの確保、人員増を実施することでコストが上昇する点を説明し、ご理解頂いている。

労働時間の短縮の要請。荷待ち時間の改善の要請。高速道路の全区間の使用及び高速料金の収受

パンフレットの配布と主要荷主定期訪問によるお願いと現状把握。実施結果の検証でのすり合わせ。撤退による間接要員の配置転換。DXによる事務作業員を減らして固定費削減。

各荷主へ訪問し、改善基準告示の変更内容を説明。待機時間の問題、配送先への高速料金の交渉

時間短縮につながる要望として、納品時に発生する付帯作業の廃止の提案。納品回数の削減、固定した曜日の配送提案を交渉中

事業の縮小、輸送エリアの縮小。荷待ち時間予定超過時、輸送のキャンセル

運送業の荷主が主なので、同じ問題を抱えている為、話し合いは行っているが解決には至っていない。

周知は昨年燃料サーチャージ交渉の際に本年から打合せをすることにしている。
荷待ち時間を無くすため、ドライバー以外の人が出ることを話し合っていくことにしている。荷主の理解と協力なくしてはどうにもならない。

荷主に対し2024年問題に関する周知活動又は問題解決に向けた交渉を「実施していない」と回答された方で、実施できない理由があればお教え下さい。

実施するような取引関係に無い（極めて弱い立場にある）

実施すればすぐに売上・利益減少につながる。ドライバーの減収、離職になってしまう。

過去に荷主に対して運賃や配車内容に改善を求める交渉を行ってきたが、前よりも悪くなったためこれ以上の交渉はしないようにしている。

不特定多数の一般顧客が対象の引越し業者としては、交渉には無縁である。

交渉しても値上げや燃料サーチャージに対応してくれない。

主に建設機械の運搬を行っておりますが、震災復興工事も無くなり仕事量が減少する中で同業他社との競争もあり、荷主に運賃交渉などは出来ないのが現実です。

不景気の中、荷主様も業績的に大変な時期に負担をかけられない。

下請けなので直接交渉できない。荷主主導でなければ実施できない。

荷主が承諾に至るまでの必要な情報やデータが揃えられていないため。

荷主と交渉した結果、成功した事例、うまくいかなかった事例があればお教え下さい。

「成功した事例」

数社より運賃値上げの満額回答いただけた。

コスト上昇は物流業者のみではなく、メーカーやベンダーも同様で、特に電気代アップ分は自社努力の範疇を超えているとの回答で、賃上げに関しては最少額の回答にとどまった。

弱冠の運賃見直しとなっているが、満額回答には至っていない。

2024年問題とは関係なしに、運行の内容、燃油高騰、作業の負荷等を考慮し荷主のありのままを伝えられたことにより、理解を得られ、それなりの対価を得られるようにシフトしたこと。

一部高速区間の使用をできるようになった。積込時間が一定の時間を過ぎた場合、高速使用となる。

標準的な運賃と自社のおおまかな輸送原価を示し、まず現状を知ってもらう。2～3度目の交渉で互いの価格を確認し、運賃増加に至った。

関東方面の荷主については理解してくれるが、地方はユーザーによっては苦戦している。

「うまくいかなかった事例」

門前払いで交渉のテーブルにも乗らない。

同業他社と運賃を比べられ、高いと受注も減る。

何度も運賃値上げの交渉はしているが、一向に応じず、逆に仕事を減らされている。

荷主へ交渉した結果、あまりにも規制が厳しいので、営業車ではなく、白ナンバーに変えられた。

リードタイムの延長（翌日から翌々日納品へ）を荷主より届け先へ交渉しているが大手卸に断られ進んでいない。

運送会社をパートナーとして考えて頂ける荷主は了解頂ける。運送会社をコストダウンの最終はけ口と見る荷主は、交渉がうまくいかない。

荷主企業に運賃の値上げを交渉したところ、荷主企業も他の運送会社から見積もりを取っており、他社の見積りが安かったので、運賃を据え置かれた。

荷主も経費削減しないといけない為、難しいとの答え。それが不満ならほかの業者に仕事を依頼すると言われた。

荷主もその上の荷主へ交渉しているが、収受できていないため運賃UPはできないと言われた

荷主の利益を損なう話だから運賃交渉がうまくいかない。運賃を上げると荷主は損をしようとしている。言語道断

交渉がうまくいかなかったので、車輛不足の際に交渉するようにする。

「2024年問題」対応にあたり、直面する問題は何ですか。

燃料高騰と物価高の影響がある中、運賃も上がってはいるが、到底穴埋めになっていない。労働時間も制限され、ドライバーの給与をあげようにも上げられない現状。

「短距離輸送は運賃が安い」その仕事を増加させていくと、売り上げ・利益が減少。ドライバーの収入減と悪循環になり、ドライバーの離職・人員不足になり、結果的に廃業を考えざるを得ない。

物流コストの増加、売上、利益の減少。人材不足。燃料費などコストが大幅に高騰している中で労働時間を短くし、収入が減少するとすると、人件費を確保するために値上げ交渉を行うと、どの会社も大変なのは同じなので、他の運送会社に変えられてしまうのではと少し心配しながら交渉している。

ドライバーの高齢化

人材不足で利益が減少する。労働条件に合わせて人材を雇用した時、利益確保が厳しくなる。

労働日数の減少が考えられ、その為にも運賃料金の値上げは必至と考える。

恐らく、ドライバー確保の為に人材の取り合いになることが予想される。高収入、仕事内容が楽などに流れる。

限られた時間の中で売り上げを伸ばすのは難しい。

稼ぎたいドライバーもいる中、2024年問題にあたり、収入が減少し、退職者が増加する恐れがある。

得意先さまも売り上げ減少の傾向にあることが垣間見えるため、荷待ち時間等の料金交渉及び運賃値上げが一部しかできておらず、ドライバーに十分な還元が出来ない状況にある。

労働時間の削減により、ドライバーの収入が減少し離職者が増大することが考えられ、人件費の増額を考えていかなければならない。

業界全体で荷主へ理解を求めていかないと自社努力のみでは立ち行かない。標準的な運賃はいまだに実用性が不明。周知されていない。

拘束時間の見直しにつき、遠方への仕事の量が減るため、手当等が減少し、給料が減る可能性がある。

人材不足で車が回らない。高速道路利用料金の負担が増える懸念がある。

「2024年問題」対応にあたり、運輸行政に望むことはありますか。

自責ととらえるしかないが、2024年は運輸業界だけで騒いでいる感が否めない。大体の荷主は何それという感じ。マスコミを通じ、もっと大きく取り上げ、関心をもってもらいたい。

高速道路の24時間、時間に関係なく大幅値引き。これにより労働時間の短縮、燃費の向上、夜間トラックの渋滞緩和、交通事故の減少、利益が出た分で賃上げにもつながっていく。

個々のドライバーごとの勤務時間変動などの対応を望む。例えば、年齢ごとの時間、40代300時間、50代250時間等ドライバーが望めば時間の相談をし、仕事をするような体制づくりなどやり方があると思う。

2024年問題は、運送事業にとっていいことなのか？収入が減少すれば辞めるドライバーが増え、人材不足は更に深刻になる。

職種別の最低賃金の創設。標準的な運賃に強制力が無いため、交渉が進まない。特殊車両だと荷主も限られ、荷主勧告制度もあるが、今後の取引が円滑に進まない。

標準的な運賃を頂くことが出来るよう、荷主などへ指示であるとか、下請け等の業者に補助金制度を作って頂くことで中小企業のドライバー不足、人材確保、労働条件見直し、高齢化には一定の効果を見込むことが出来るのではと考えます。このまま規制を進めると実運送を担う中小企業は燃油高騰、社保値上げ、人件費高騰に耐えることはもちろん、人材を新規で雇い入れ教育していくことは困難で、先行きは暗い。

タクシーと同様な運賃体系を公示し、荷主の意識向上を図って頂きたい。貨物利用運送事業者に対する標準な運賃を遵守するよう、行政指導の強化。

下請事業者に対しても標準的な運賃が収受できるような仕組みづくり。

営業車だけではなく、白ナンバー車への規制も厳しくしてもらわないと会社は存続していけなくなる。

2024年問題による、コスト増加に対応するための助成金制度を作っていただきたい。

標準的な運賃の法制化・規制緩和の見直し・大手3PLが儲かる構造から、実運送会社の経営が成り立つ構造への改革。

現状では不可能に近い状況もまだまだあります。5年の猶予を与えられたとて出来ていません。現状の進捗を見て行政として、今後の物流をどうすれば中小の運送会社が生き残れるか考えて欲しい。

荷主の理解と協力が必至であり、荷主側への働きかけを強力に推し進めていただきたい。

多重下請けの禁止、もしくは実運送事業者へ標準的な運賃の支払い義務化。高速料金の無料化。

国の許可事業なので、運賃の自由化をなくし、全国一律の最低運賃の設定があった方がよい。

2024年問題について法改正（変更）が見込めないのであれば、手厚い補助金等を検討いただきたいです。

荷主企業には未だに安い運賃でも運ぶ運送会社があると考えている。行政からも適正な運賃を支払わないと運送会社の経営が成り立たない状況を周知できるシステム構築をお願いしたい。

これ以上大企業と中小零細との格差が広がるような日本にならないようにしてもらいたい。

2024年問題の見直し、運賃と料金の区別と燃料サーチャージ、最低運賃等の法律での義務化を図ってほしい。

現状のままでは荷主との間の温度差がありすぎて労働時間改善が難しく、求人による人員不足解消につながらない

運送会社が荷主に対し、運賃交渉をすると、競合他社に仕事が流れる可能性があり簡単には交渉できないのが現状。運輸行政に望むことは、運送会社ではなく、荷主に対し問いかけてほしい。

運送業界の最低賃金の引き上げ

改善基準告示を守れてない業者が低運賃で運行するなど、法令順守している業者の経営を圧迫しないよう、適正化、運輸局による指導、監査を強化してもらいたい