

(巻頭企画)

“ドライバーに 優しい職場環境づくり”が 人材確保の キーワード



毎日の暮らしを運び、豊かにする運送事業ですが、それを支える人材の不足が大きな課題となっています。人材確保に向けてさまざまな取り組みが実施されていますが、まだ効果が出ていないという状況です。

そこで人材不足の現状と、ドライバーが働きやすい環境づくりや、その実現のために避けては通れない荷主企業との交渉について、株式会社 日通総合研究所の大島弘明氏に解説してもらいます。

I. 運送業界の人材不足の現状

トラック運送業界の重要課題が「ドライバー不足」といわれて、もう数年が経ちます。実際に、全国でドライバーの有効求人倍率は「1.0」を超えており【グラフ1】、「ドライバーは募集しても集まらない」状況が続いています。

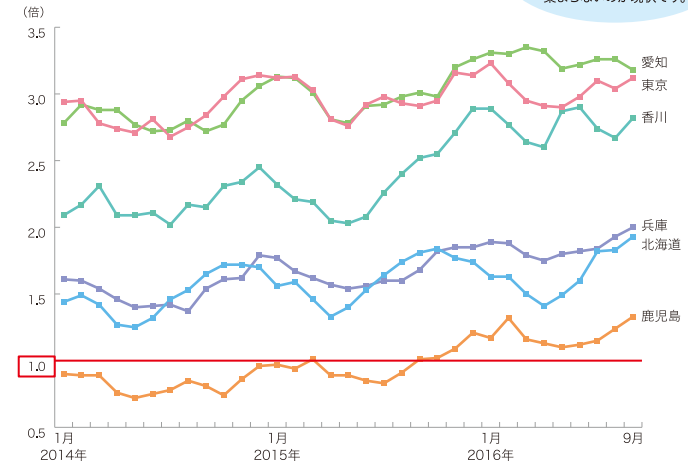
しかし、未だ物流現場や一般消費者からは「本当に不足しているのか」との声を耳にします。確かに消費税増税前の駆け込み需要が発生した

2014年3月に、大手宅配事業者の一部で生じた遅延のように、目に見えるような“運べない”という状況には至っていません。ただし実際に運行業務がこなせているのは、物流を止めてはならないという運送事業者の責任感のもと、ドライバーが休日出勤や残業を行っているからだといえます。また予備のドライバーがつねに運転したり、事務職、管理職もドライバーを兼務しているケース

が少なからずあり、実際は事業者とドライバーの“頑張り”によって輸送体制が維持されているのです。

その結果、他産業に比べてそもそも長時間労働であるドライバーの労働時間が、さらに長くなっています。このような頑張りには自ずと限界があり、早急に「現在の輸送」、「現在のドライバーの仕事」の改善が必要と考えます。

【グラフ1】「自動車運転の職業」の有効求人倍率の推移（県別・抜粋）



注1:「自動車運転の職業」には、貨物自動車以外にバスやタクシーも含まれている。
注2:北海道、愛知県、香川県には、パートを含む。
出典:各労働局ホームページより日通総合研究所作成

II. 今がドライバーの働き方を変えられる転換期

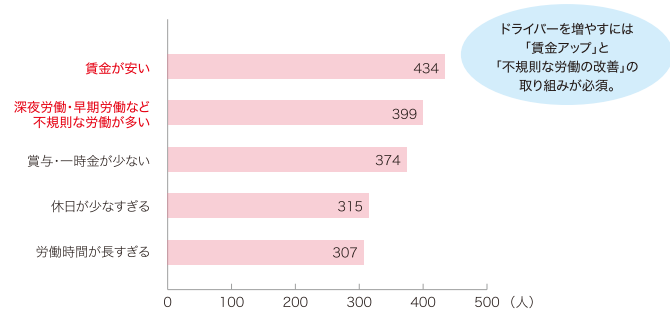
厳しい実情がドライバー不足の一因

現在、多くのドライバーが置かれている仕事の実情はどのようなものでしょうか？ 以下にあげてみました。

- 指定された積込み時間に行っても待たされることが頻繁。
- 荷降ろし先へ降ろす順番を確保するために相当早めに到着している。
- 大型車1台分の荷物を、手積み・手降ろしせざるを得ない。
- 高速道路を使いたくても運賃が安いので使えない。
- 長距離輸送で荷物を降ろした後は、トラックのベッドで睡眠をとる。
- 個人宅に配達しても不在があり、何度も再配達しなければならない。
- 上記のような結果、長時間労働をせざるを得ないのに賃金は高くない。

果たしてこの実情を知った求職者が、ドライバー職に魅力を感じるでしょうか。魅力を感じないことが、新たななり手が少ない要因となっており、若年層のみならず中高年層においても、転職先としてドライバーを選ぶ人が減ってきています。また、現在働いているドライバーも「賃金」や「労働時間」に対して不満を感じているのが実情です【次ページグラフ2】。

【グラフ2】ドライバーからみたトラック業界に人材が集まりにくい要因



出典：(公社)全日本トラック協会「トラック運送事業における労働力実態調査(2007年3月)」より作成

■ドライバーにとって働きやすい環境の実現に向けて

働きやすい環境	望まれる対応
手待ち時間がない、短い	積み込み先、荷降ろし先での準備・受け入れ体制の構築
安全で荷役作業が容易	パレット化の推進
高速道路を最大限利用し、短時間で安全に運行できる	運賃料金など取引条件の見直し
長距離輸送を鉄道や船舶に担ってもらい負担が少ない	モーダルシフト化の推進
ドライバーが毎日家に帰って寝ることができる	中継輸送の導入

上記のような対応が図られている現場が望ましいのは、すでに長年いわれてきました。しかし、なかなか実行できなかったのは、何より物流側が供給過多であったことが大きな要因です。それが変わりつつある

今は、ドライバーにとって優しい現場を実現するチャンスですが、運送事業者の自助努力には限界があり、荷主企業の理解と協力が不可欠となります。荷主企業の理解を求めるため

には、客観的なデータを示すことが極めて重要であり、これがすなわち『現場の見える化』です。具体的なものを下記にあげてみました。

運送事業者と荷主企業との需給バランスが逆転

このような状況に至ったのは、規制緩和以降、運送事業者が供給過多となり、荷主企業側に事業者の選択権があったためといえます。よって運送事業者は、無理な仕事も我慢して受けざるを得なかったという背景は否めません。しかし現在は、需給バランスが逆転し供給不足(ドライバー不足=輸送力不足)

となっているので、選択権は運送事業者側に移っているはず。長年の厳しい競争状態にあったため頭の切り替えが難しいと思いますが、これからは実情を冷静に見つめ、ドライバーの仕事を他産業並みの適正な労働条件にしていことが望まれます。運送事業者の皆さんは、これまでの「(無理な条件でも)

仕事とはこんなもの、やって当たり前」といったドライバーにとって「厳しい仕事」から、「作業負担を低減する」、「労働時間のルールを守る」、「魅力ある優しい仕事(=働きやすい環境)」にしていくといった、考え方の転換を図ることが重要となります。

Ⅲ. 客観的データを示した上で荷主企業と交渉

考え方を転換し、ドライバーにとって「魅力ある優しい仕事」にしていくためには、『現場の見える化』と『荷主企業への適切な交渉』がカギとなります。

それを説明する前に、まずはドライバーが働きやすい環境と、その実現に向けた対応について次ページをみてみましょう。

■『見える化』する課題とデータ

課題	荷主企業に示すデータ
手待ち時間	平均、最大、最少の実測データ(感覚的、経験値的なものではなく)
手荷役による労働負担	本来の車上受け・車上渡し※を超えた荷役の実働時間(荷役の実態も伝える)
運行時間	1日の運行時間(長距離運行の場合、改善基準告示の順守が困難なことも伝える。 *多くの荷主企業が改善基準告示を知らないため)
支払い賃金	ドライバーの労働条件改善に向けて必要・適正な運賃

※ドライバーが荷役をしないこと。

これらのデータをもとに、『荷主企業との適切な交渉』を行うことが肝心です。この交渉において、なぜデータが必要なのか。それは、荷主企業の物流担当者が現場の実態を肌感覚で分かっていたとしても、運送事業者の要望を受け入れ変えていくには上司、場合によっては経営者の納得を得なければなりません。その際に、客観的なデータがないと話にならないからです。

既に荷主企業の一部で、ドライバー不足によって自社の生産・販売活動に支障をきたさないように、運送事業者に歩み寄っている現場が出てきています。それは、「運んでもらえなければ商売にならない」という死活問題であるからです。また政府では、我が国の成長戦略として「生産性向上」をあげており、その重要業種に「トラック運送事業」を位置づけています。そのバック

アップも、人材確保に向けて今まで以上に期待できるものがあります。取り巻く環境が変化している今、ぜひ自信を持って荷主企業と交渉し、ドライバーに優しい現場になるよう改善に取り組んでください。それが人材確保につながり、トラック運送業界と各事業者の明るい未来に結びつくものと確信しています。

大島弘明 (おおしま ひろあき)
日本大学理工学部卒業、1988年、株式会社 日通総合研究所入社。
現在は、同社 Research & Contents Unit Unit Leader。主にトラック運送事業における事業環境の変化や労働・安全問題、物流効率対策などの調査研究に従事する。