

2024年問題からみた改善基準告示の経緯

—トラック運転者の労働時間等の改善基準の視点から—

History of the Notice of Improvement Standards from the Perspective of the 2024 Problem

— From the viewpoint of improvement standards for truck drivers' working hours —

土井 義夫・中垣 勝臣

DOI Yoshio, NAKAGAKI Katsuomi

ydoi@alice.asahi-u.ac.jp

nakagaki@alice.asahi-u.ac.jp

要旨

物流業界ではトラックドライバー不足が積年の課題であり、ドライバー不足の理由として、長時間の拘束時間など労働条件の厳しさが挙げられる。ドライバーの労働環境を是正する施策として、改善基準告示がある。しかしながら、制度的な背景や物流事業者に対してどのような影響を与えてきたかの議論が取扱いの難しさから充分ではなかった。また、2019年4月1日に施行された働き方改革関連法によって物流事業者は2024年問題に直面しており、喫緊の対応が求められている。本研究では、改善基準告示の経緯と2024年問題への対応策について検討した。

キーワード：2024年問題、改善基準告示、新2・9通達

1. はじめに

「ロジスティクスコンセプト2030」⁽¹⁾において、輸送需要量・輸送供給量に関わる動向について示されている。物流需要である営業用貨物自動車輸送量は、2020年が30.5億トン、2030年が31.7億トンと増加傾向の見通しである。それに対し、供給（輸送能力）である営業用貨物自動車の輸送量は、2020年が25.9億トン、2030年が20.3億トンと減少傾向となっている。輸送能力が減少している主な要因は、輸送を担うドライバー数の減少である。2020年は66.2万人、2030年は51.9万人と推計され、2015年の76.7万人から2030年には約3割の減少となる。

2030年予測値の物流需要から輸送能力を差し引くと、約10億トンの輸送能力が不足となる。また、ドライバー数減少の理由として、高齢化による退職者数の増加、重い荷物の積み卸し作業や長い拘束時間といった労働条件、労働条件に見合わない低い賃金など、ドライバーを取り巻く労働環境の厳しさが指摘されている。拘束時間については、走行時間や荷待ち時間、積み卸し作業時間などの要因によって長時間になる。このような労働環境によって、ドライバー数がさらに減少すれば、増加する物流需要に対し、輸送能力が追いついていない物流業界の現状に拍車をかけることが予想される。

そこで本稿では、ドライバーの労働環境の是正に関する施策とそれに伴って発生する2024年問題への対応策について検討する。

2. ドライバーの労働環境の是正に関する施策

2.1 トラックドライバーの労働時間の現状

貨物自動車運転者の超過実労働時間数は、第2回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トラック作業部会の「改善基準告示見直しについて（参考資料）」において取り上げられている。全産業平均と比較して、所定内実労働時間数および超過実労働時間数はトラックドライバーのほうが長く、所定内給与額はトラックドライバーのほうが低い傾向が指摘されている（表1）。

表1 労働時間数の全産業平均とトラックとの比較⁽²⁾

		年齢	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	所定内給与額 (月額) (千円単位切り捨て) (賞与等含まず)
全産業平均		43.2歳	11.9年	165時間	10時間	30万円
トラック	大型	49.4歳	11.8年	176時間	35時間	27万円
	中小型	46.4歳	10.0年	176時間	31時間	26万円
タクシー		59.5歳	10.2年	166時間	16時間	20万円
バス		51.8歳	12.3年	159時間	28時間	24万円

注) 所定内実労働時間数、超過実労働時間数は1ヶ月当たりの時間数

出所) 第2回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トラック作業部会資料

表2 賃金構造基本統計調査における貨物自動車運転者における超過実労働時間数⁽³⁾

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	単位
営業用大型貨物自動車運転者※1	40	38	39	38	39	38	35	35	時間
営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)※2	39	39	32	37	38	35	31	33	時間
※1の労働者数	35,964	39,609	42,005	41,078	38,192	44,953	41,728	40,885	十人
※2の労働者数	40,414	42,258	41,934	37,712	35,603	38,803	48,104	44,804	十人

注1) 企業規模計(10人以上)、および男女計の値

注2) 2019年以前のデータは、2020年調査と同じ推計方法による公表された集計データ

出所) 賃金構造基本統計調査より筆者作成

貨物自動車運転者における超過実労働時間数については、平成26年から令和3年までの賃金構造基本統計調査(一般労働者/職種)によって公表されている。賃金構造基本統計調査の「職種、性別、きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」の数字から推移を示した(表2)。営業用大型貨物自動車運転者と営業用貨物自動車運転者(大型車を除く)を比較すると、1ヶ月当たりの超過実労働時間数(Overtime hours)は、大型貨物がやや多い傾向が続いている。

2.2 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」策定の経緯

トラックドライバーの労働環境については、長時間労働や低い賃金など課題が多く、法令等によって是正が図られてきた。物流事業者は、一般的に貨物自動車運送事業法、道路運送車両法、道路交通法、労働基準法、労働安全衛生法の適用を受ける。これらの法令やそれに続く省令、告示に基づき、物流事業者は、輸送や交通の「安全性の確保」や労働者の「労働条件の向上」を図らなければならない。その一つに、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（厚生労働省告示）（以下、改善基準告示）」がある。改善基準告示は、自動車運転者の労働時間等の基準を定め、自動車運転者の労働時間等の労働条件の向上を図ることを目的としている。対象となる自動車は、旅客のタクシー、ハイヤー、バスならびに貨物のトラックであり、それぞれに拘束時間や休憩時間等を定めている。トラックドライバーに関する改善基準告示の概要を表3に示す。労働時間だけでなく、休憩期間や休日の取扱いについても事細かに基準を定めている。

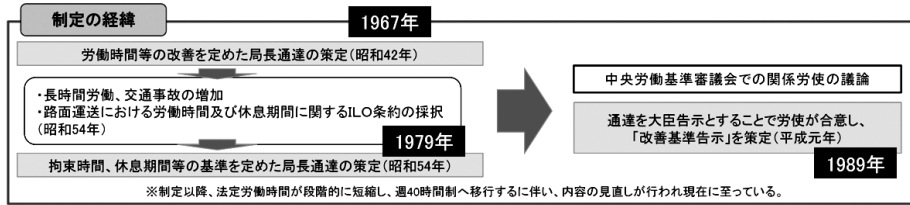
表3 改善基準告示の概要⁽⁴⁾

<p>【1 箇月の拘束時間】 原則 293 時間。労使協定があるときは、1 年のうち 6 箇月までは、1 年間の拘束時間が 3,516 時間（293 時間×12 箇月）を超えない範囲において、320 時間まで延長することができる。</p>
<p>【1 日の拘束時間】 13 時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても 16 時間が限度。延長する場合、15 時間を超える回数は 1 週間につき 2 回が限度。</p>
<p>【1 日の休憩期間】 勤務終了後、継続 8 時間以上</p>
<p>【2 日平均の 1 日当たりの運転時間】 2 日平均で 1 日当たり 9 時間が限度。</p>
<p>【2 週間平均の 1 週間当たりの運転時間】 2 週間平均で 1 週間当たり 44 時間が限度。</p>
<p>【連続運転】 4 時間が限度。運転開始後 4 時間以内または 4 時間経過直後に運転を中断して 30 分以上の休憩等を確保する。休憩等は、少なくとも 1 回につき 10 分以上としたうえで分割することができる。</p>
<p>【休日の取扱い】 休憩期間+24 時間の連続した時間。ただし、いかなる場合であっても、30 時間を下回ってはいけい。休憩期間は原則 8 時間のため、休日は 32 時間以上の連続した時間となる。</p>
<p>【特例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・分割休息 ・2 人乗務 ・隔日勤務 ・フェリーに乗船する場合

出所) 厚生労働省 トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイントより筆者作成

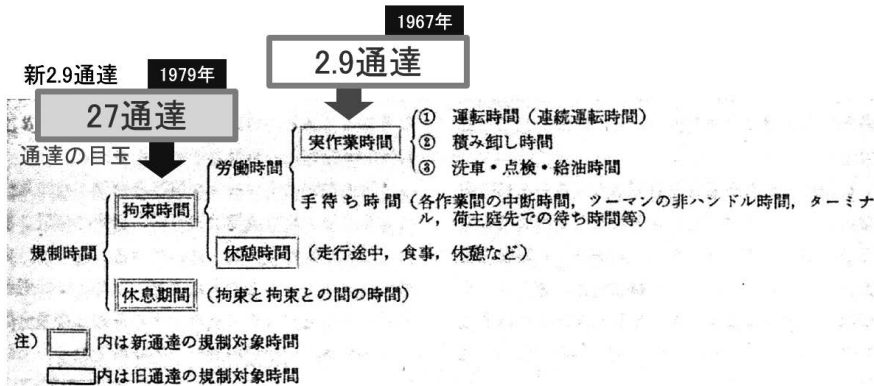
改善基準告示は、1967年の労働時間等の改善を定めた労働省労働基準局長通達、いわゆる29通達に端を発している（図1）。当時、社会問題となっていた自動車運転者の長時間労働や交通事故の増加への対処を目的とした。29通達の内容は、実作業時間規制が中心であり、実作業時間以外の労働時間を比較的多く含む自動車運転者にとっては十分な効果をあげられなかったことが指摘された⁽⁵⁾。その後、1979年に拘束時間、休憩期間等の基準を定めた労働省労働基準局長通達（新2・9通達（または27通達））、1989年に中央労働基準審議会での関係労使の議論を経て、通達を労働大臣告示とすることに労使が合

意し、改善基準告示が策定された。新2・9通達において「拘束時間」と「休息期間」は一番のポイントであり、改善基準告示においても重要な基準となっている。



出所) 第2回トラック輸送における取引環境・労働時間改善長崎地方協議会資料より筆者作成

図1 自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準について⁽⁵⁾



出所) 石田(1981)より筆者作成

図2 新旧通達の規制対象時間⁽⁶⁾

石田(1981)⁽⁶⁾は、トラック業界が新2・9通達にどのように対応しているか検討している(図2)。29通達は実作業時間と手待ち時間を合わせて労働時間とする枠組みを示し、新2・9通達は労働時間と休憩時間を合わせた拘束時間を規制対象としたことが核心であることを指摘した。また、通達の遵守度は監督が緩やかになればなるほど弱まり、有名無実化する点を指摘しており、規制対象としてのトラック業界がさまざまな時間の枠を設けて、次第に時間管理の縛りを求めてきたことが読み取れる。しかしながら、過去の物流活動の熾烈さが懐古的に取り沙汰されることがあっても、当時の残業時間や交通事故件数が話題になることは少ない。当時検討されつつも、今後の課題として積み残された項目が約50年経った今も色濃く解決されない課題であることが考えられる。

2.3 改善基準告示に関する先行研究

菱木(2013)⁽⁷⁾は、運行計画の自己管理をサポートするデジタルタコグラフソフトの開発とその成果、自動車技術の視点から運転者自身が改善基準告示を遵守しやすいように支援する仕組みについて検討している。中西(1981)⁽⁸⁾は、新・労務改善基準と輸送効率化対策、高速道路と自動車の視点からトラック産業に与えた影響をヒアリング結果に基づき検討している。高橋(1980)⁽⁹⁾は、新・労務改善基準とトラック産業の課題として、新2・9通達の試案が当時の業界に示された反応は1978年での改正道路交通法での過積載規制の比でなく、長距離運行を行っているすべての事業者が対象となるため、強い抵抗があった影響度合いを論じている。高橋(1980)⁽¹⁰⁾は、自動車運転者の労働時間等の改善基準につい

て労働省労働基準局監査課の立場から改善基準改正の背景を論じている。特に実作業時間規制では、「単純な手待時間や休憩時間とを判然と区別することが困難であるとともに、単純な手待時間についての規制がないため結果的に長時間労働の有効な規制とはならなかった憾があった」とし、労働時間よりも大きな概念である拘束時間とその規制の対象とした経緯を述べている。野沢（1980）⁽¹¹⁾ は、路面運送の労働時間の問題を「人間の働態という基本的立場からみると、個人の生活時間構造全体の適正配分〈入時間の労働、入時間の睡眠、残余の8時間内での生理的・家事的・文化的諸活動〉が不可能になっていることが最大の欠陥」と指摘する。嶋本ら（2018）⁽¹²⁾ は、自動車運送事業における運転時間と安全、嶋本ら（2014）⁽¹³⁾ は、自動車運送事業における運転時間基準の考え方に関する基礎的研究、嶋本ら（2014）⁽¹⁴⁾ での一般貨物運送業における重大事故の発生と取引構造、嶋本（2014）⁽¹⁵⁾ のトラック事故の人的要因とその背景に関する考察がある。特に、嶋本ら（2013）⁽¹⁶⁾ の過労運転をもたらす要因に着目した研究、嶋本（2012）⁽¹⁷⁾ の貨物トラックの安全な運行環境に関する研究はこれに関連した研究である。

2.4 改善基準告示の変遷

2022年9月、自動車運転者労働時間等専門委員会トラック作業部会において、改善基準告示の変遷が公表された⁽¹⁸⁾。この中で改善基準告示が6度にわたって改正され、拘束時間等の規定が変更されてきたことに触れている（表4）。拘束時間と休日労働はそれぞれ4回の改正が行われており、運用と監督の難しさが窺える。2022年11月現在、見直しが行われているトラック運転者に関する改善基準告示は、1年の拘束時間、1ヶ月の拘束時間および1日の休息期間が見直しのポイントである。1年の拘束時間は3,516時間から原則3,300時間へ216時間の減少、1ヶ月の拘束時間は原則293時間から284時間へ9時間の減少、ならびに最大320時間から310時間へ10時間の減少となっている（図3）。

表4 改善基準告示の変遷⁽¹⁸⁾

	29通達 ※実作業時間についての基準を定めたもの 昭和42年2月9日	27通達 ※以降拘束時間規制を中心に基準を定めたもの 昭和54年12月27日	平成元年 (労働省告示第7号) ※改善基準告示制定 平成元年2月9日	平成3年改正 (労働省告示第79号) ※週46時間制に移行 平成4年1月1日	平成4年改正 (労働省告示第99号) ※週44時間制に移行 平成5年4月1日	平成9年改正 (労働省告示第4号) ※週40時間制に移行 平成9年4月1日
拘束時間	所定の実作業時間は、 ○2週間平均1週間 48時間 ○1日 11時間	○2週間平均1日 13時間 (最大16時間まで延長可。ただし15時間超は週に2回迄)	○2週間平均1週間 78時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。ただし15時間超は週に2回迄)	○2週間 143時間 ○4週間 273時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。ただし15時間超は週に2回迄)	○2週間 143時間 ○4週間 273時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。ただし15時間超は週に2回迄)	○1か月 293時間 (年3,516時間の範囲内で6か月320時間まで延長可) ○2週間 143時間 ○4週間 273時間 ○1日 13時間 (最大16時間まで延長可。ただし15時間超は週に2回迄)
休息期間	規定なし	勤務終了後、連続した8時間以上	勤務終了後、連続した8時間以上	勤務終了後、連続した8時間以上	勤務終了後、連続した8時間以上	勤務終了後、連続した8時間以上
運転時間	規定なし	○2日平均1日 9時間 ○2週間平均1週間 48時間	○2日平均1日 9時間 ○2週間平均1週間 48時間	○2日平均1日 9時間 ○2週間平均1週間 44時間	○2日平均1日 9時間 ○2週間平均1週間 44時間	○2日平均1日 9時間 ○2週間平均1週間 44時間
連続運転時間	規定なし	○4時間 ○運転の中断 合計30分以上 (1回連続10分以上)	○4時間 ○運転の中断 合計30分以上 (1回連続10分以上)	○4時間 ○運転の中断 合計30分以上 (1回連続10分以上)	○4時間 ○運転の中断 合計30分以上 (1回連続10分以上)	○4時間 ○運転の中断 合計30分以上 (1回連続10分以上)
時間外労働	所定の実作業時間をこえる実作業時間は1日について2時間以下、1年について150時間以下	一定期間は2週間及び1か月以上3か月以内の期間を協定	一定期間は2週間及び1か月以上3か月以内の期間を協定	一定期間は2週間及び1か月以上3か月以内の期間を協定	一定期間は2週間及び1か月以上3か月以内の期間を協定	一定期間は2週間及び1か月以上3か月以内の期間を協定
休日労働	4週間に2回が限度	2週間を通じ1回が限度かつ、2週間の総拘束時間が156時間(13時間×12日)を超えない範囲内	2週間に1回を超えない、かつ、2週間平均1週間・1日(13時間)の拘束時間の範囲内	2週間に1回を超えない、かつ、2週間及び4週間・1日の拘束時間の範囲内	2週間に1回を超えない、かつ、2週間及び4週間・1日の拘束時間の範囲内	2週間に1回を超えない、かつ、1年・1か月・1日の拘束時間の範囲内
特例	2人乗務及び隔日勤務について別規定あり	分割休息、2人乗務、隔日勤務及びフェリー乗船について特例あり	分割休息、2人乗務、隔日勤務及びフェリー乗船における特例は労働基準局長通達の定めによる	分割休息、2人乗務、隔日勤務及びフェリー乗船における特例は労働基準局長通達の定めによる	分割休息、2人乗務、隔日勤務及びフェリー乗船における特例は労働基準局長通達の定めによる	分割休息、2人乗務、隔日勤務及びフェリー乗船における特例は労働基準局長通達の定めによる

※赤字は前回からの改正点

出所) 第10回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トラック作業部会資料より筆者作成

(参考)

▶ 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の健康確保等の観点から、見直しを行うもの。

	現行	見直し後
1年の拘束時間	3,516時間	原則：3,300時間 - 216時間
1か月の拘束時間	原則：293時間 最大：320時間	原則：284時間 最大：310時間 1年の拘束時間が3,400時間を 超えない範囲で年6回まで ※ 284時間を超える月が3か月を超えて連続しないこと。 ※ 月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努める。
1日の休息期間	継続8時間	継続11時間を基本とし、 9時間下限 ※ 長距離・泊付きの運行の場合は、運行を早く切り上げ、 まとまった休息を取れるよう例外を規定。

トラックの「改善基準告示」見直しのポイント

【その他】

- ・ 連続運転時間：「運転の中断」は「原則休憩」とする。SA・PA等に駐車できない等、やむを得ない場合は30分延長可。
- ・ 分割休息特例：分割の方法を見直し（現行：4H+6H、5H+5H等 → 見直し後：3H+7H可）、分割休息が連続する期間を短縮。
- ・ 2人乗務特例：車両が一定の基準を満たす場合には、拘束時間を延長。ただし、運行終了後11時間以上の休息を確保。
- ・ 予期し得ない事象：事故、故障、災害等やむを得ない場合の例外的取扱いを規定。

出所) 第10回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トラック作業部会資料より筆者作成

図3 トラックの「改善基準告示」見直しのポイント⁽¹⁸⁾

3. 物流業界の「2024年問題」

3.1 2024年問題の概要

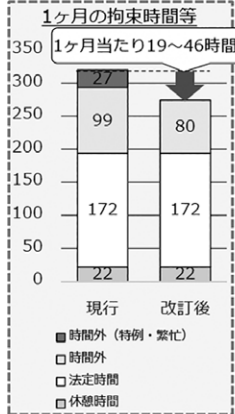
働き方改革関連法として、改正労働基準法が2019年4月1日より施行され、罰則付きの時間外労働の上限規制が定められた。自動車運転の業務への適用は5年間の猶予期間があり、2024年4月1日より上限規制が適用される（図4、図5、表5）。ドライバーの時間外労働の上限が年1,176時間から年960時間となり、216時間を削減しなければならない。人手不足が積年の課題である物流業界では、繁忙期はドライバーが残業（時間外労働）時間を増やすことによって、輸送業務を支えてきた。しかし、時間外労働の規制が厳しくなることにより、現在の輸送量を維持するためには、ドライバーの人員や車両を増やしたり、原資となる運賃の値上げなど様々な問題が発生する。このような「2024年問題」に物流事業者は直面している。

ここで「2024年問題」の定義を確認する。久保田（2022）⁽¹⁹⁾ は端的に「ドライバーの作業時間の上限規制が適用されるという、いわゆる2024年問題」と定義しており、坂田（2022）⁽²⁰⁾ は「働き方改革関連法によって2024年4月1日以降、自動車運転の業務に対して年間の時間外労働時間の上限が960時間に制限されることによって生じる諸問題に対する総称」と定義している。このようにどの程度の精度で定義するかは各識者によって意見は様々である。

- R6.4、時間外労働の上限規制が適用される。(960時間/年、平均80時間/月)
- 上限規制適用後は、現行に比べ1人当たり年間216時間の時間外労働の削減が必要。
(現状の日当たり、週当たりの最大拘束時間の定めから試算)
- 改善には、雇用(+それに見合う原価の確保)・時間外労働の削減の両面から検討が必要

(例) 1ヶ月を4.3週、22日/月、1日1時間休憩と仮定

現行 : 最大拘束時間 3,516時間/年・最大時間外労働時間 1,176 時間/年 (3,516時間 - (40時間+5時間) × 52週)
 上限規制後 : " 3,300時間/年・最大時間外労働時間 960 時間/年 (▲216時間)



対応策	新たな運転手を雇用	対応策	時間外労働時間の削減
...拘束時間の縮減分を補うためには、既雇用運転手15人までにつき、1人以上の追加雇用が必要 ※全運転手の拘束時間が最大の場合を想定 $216時間 \times 15人 = 3,240時間 \approx 3,300時間$ <small>削減を要する拘束時間 年間最大拘束時間</small>		※時間外労働時間が最大の場合 ※1ヶ月当たり最大46時間・最低19時間、一運行当たり1~3時間程度の削減が必要 1日の作業例 点呼・出庫 — 一回送 — 発荷主で積込み — 実運送 — 着荷主での手待ち・取卸し・その他附帯業務 — 一回送 — 帰庫・点呼	
> 運転手確保には、長時間労働・雇用条件の改善も必要 > 原価を賄える収益の確保が必要		> 着荷主での手待ち等を削減するだけでは削減しきれない可能性 <small>※一運行当たりの平均手待ち時間：90分超 (手待ちがある場合) # 平均取卸し時間：90分 (「貨物自動車運送事業における輸送業務指針」R1.12.16~12.31及びR2.1.16~1.31の間の調査)</small>	

雇用・時間外労働時間の削減の両面から検討が必要

図4 時間外労働の上限規制適用について⁽²¹⁾



出典:厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」をもとに作成

図5 「時間外労働の上限規制」の流れ⁽²⁰⁾

表5 働き方改革関連法の施行スケジュール⁽²²⁾

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働基準法	時間外労働の上限規制 (年720時間)の適用 【一般則】	4月1日 から適用 (大企業)	4月1日 から適用 (中小企業)	→			
	時間外労働の上限規制 (年960時間)の適用 【自動車運転業務】	自動車運転業務については、改正法施行後5年後の特例適用までの間、過労死等の防止の観点から、改善基準告示の総拘束時間等の改善について速やかに検討を開始する(衆議院・参議院の附帯決議より)					4月1日 から適用
	月60時間超の時間外割増 賃金率引上(25%→50%) の中小企業への適用					4月1日 から適用	→
	年休5日取得義務化	4月1日 から適用	→				
パートタイム・ 有期雇用労働法	同一労働 同一賃金		4月1日 から適用 (大企業)	4月1日 から適用 (中小企業)	→		
労働者派遣法			4月1日 から適用	→			

3.2 2024年問題に関する先行研究

葛原ら(2022)⁽²³⁾は、持続可能な物流の構築に向け2024年問題が最優先課題であるとし、自動化・省人化によるニチレイロジグループ本社の取り組みを紹介している。安定した車両調達基盤とドライバー労働環境の整備、運べなくなるリスクへの対応として、輸配送面では、幹線輸送におけるトレーラースイッチ運行体制の構築によるドライバー拘束時間の削減に取り組む。また、物流センターにおける車両待機時間の削減に向けた、トラックバス予約システムの活用により圏内30拠点で入庫車両接車時間の完全予約制を導入するという。特に、受発注条件緩和やリードタイム変更といった物流与件の見直しを、荷主の協力の下行なうことで、持続可能な物流サービスが提供できるという。楠本(2022)⁽²⁴⁾は、行政書士の立場から、経理・税務・庶務・労務担当者の執務指針として物流業界に求められる取組みと、荷主である中小事業者への影響と対応策を検討している。このなかで、物流業界の「2024年問題」に向けて早急に取り組むべき施策について示している。特に、月90時間以上(年間1080時間以上)の時間外労働を行なっているトラックドライバーが17.7%も存在する物流業界において、時間外労働を年間960時間以内にするには、物流事業者側だけの努力では到底達成できないとしている。また、時間外労働の上限規制によってドライバー1人当たりの仕事量が制限されれば、時間外手当の減少による賃金低下で離職が加速し、ドライバーの数はさらに減少することが懸念されると指摘した。坂田(2022)⁽²⁰⁾は、物流の「2024年問題」を人手不足の側面から考察している。「コロナ禍で一時は減少していた人手不足を原因とする倒産が再び増加に転じている。事業を継続するうえで人員確保は、最低限かつ最重要の課題となっている。この人手不足問題の抜本的な解決を考えるうえで、貴重なインサイトを与えてくれるのが物流業界」であるとする。久保田(2022)⁽¹⁹⁾は、「2024年問題」を目前

に控え、モーダルシフトの動きが盛り上がりを見せているとしている。時間規制の影響が特に大きい1,000kmを超える「超長距離輸送」において、九州から関東の区間を中心に、フェリーやRORO船の航路の新增設が続いているとし、「鉄道や海運への転換によるモーダルシフトは、ドライバーの労働負荷を下げるうえで有効」と指摘している。この他、湯浅（2021）⁽²⁵⁾・⁽²⁶⁾によるトラック不足および荷主との対応からみた2024年問題についての解説がある。

3.3 2024年問題に伴うドライバーへの影響

時間外労働の上限規制は物流事業者だけでなく、ドライバーにも影響を与える。大下（2022）⁽²⁷⁾は、ルート配送でない宅配を通年で行っているドライバーを対象に、物流業界の2024年問題への理解度や宅配ドライバー職継続意向等のアンケート調査を行なった。2024年問題について、約40%のドライバーが理解していると答えた。「現状」と「労働時間短縮時」の継続意向については、現状では25%のドライバーが「継続意向なし」と回答したのに対し、労働時間短縮時は42.5%のドライバーが「継続意向なし」と回答している。

ドライバーが不足する中、時間外労働を減らさなければならない事業者と、時間外労働が減り収入が減ることで退職するドライバーが増えることで、人材確保がさらに困難になる事業者が多くなることは確かである。また、事業者は、時間外労働がなければ十分な収入を確保できないという構造的な問題にも対処しなければならない。

3.4 2024年問題への対応事例

2024年問題への対応として、以下の事例がある。

1) 首都圏から北海道や九州などへの長距離輸送に専用の航空機を導入⁽²⁸⁾

ヤマト運輸を傘下に持つヤマトホールディングスは、2022年1月に首都圏から北海道、九州などへの長距離輸送に専用の航空機を導入すると発表した。運航は日本航空（JAL）グループに委託する。「2024年問題」に対応するだけでなく、災害時に道路が寸断された場合のリスクを想定し、大量の荷物を短時間で運べる航空機の導入を決めた。本事例は、長距離輸送におけるモーダルシフトによって、トラック運転手の時間外労働を減らす取り組みである。

2) 福山通運 宮島サービスエリアでの中継輸送の取り組み⁽²⁹⁾

トラックドライバーの負担軽減のため、宮島サービスエリア（SA、広島県廿日市市）に長距離輸送の「中継拠点」を設ける実験が始まった。中国地方整備局が企画し、物流企業3社が参加する。別の方面から来たドライバーが中継拠点で交代することによって、労働時間の変化などを検証する。西日本では初の取り組みで、物流業界の働き方改革につながると注目が集まっている。福岡－神戸間を往復（約1,200km）すると、拘束時間は約15時間となるため、高速道路から降りずに寄ることのできる宮島SAを活用する。本事例は、九州と関西の中間地点に位置する広島でトラックを乗り換え、ドライバーらは元いた方面に戻ることで、時間外労働を回避する取り組みである。

4. 考察と今後の課題

本稿で検討してきた内容に対する考察と今後の課題は以下のとおりである。

1) 物流業務を委託している荷主企業または元請物流事業者は、委託先の運送事業者の2024年問題についても対応せざるを得ない。運送事業者において輸送業務が遂行できなければ、発荷主企業・元

請物流事業者のサプライチェーンが寸断される。発荷主企業・元請物流事業者は、着荷主企業の協力の下、荷待ち時間や積み卸し作業時間の削減、ルートの見直しによる走行距離の削減など、委託する業務内容を改善しなければならない。しかし、ドライバーの労働時間の削減は可能であっても、それが運送事業者の収益減に繋がるため、発荷主企業・元請物流事業者と運送事業者との継続的な問題解消が必要である。

- 2) 運送事業者が輸送量を維持したまま、ドライバーの労働時間を減らすためには、人員や車両を増やさなければならない。人件費や車両購入費の原資となる運賃を値上げする必要があるが、運送事業者は荷主企業・元請物流事業者への交渉力が弱いことから、運賃の値上げを要請しにくい。このような運送事業者の立場や働き方改革関連法の成立などの背景を受けて、2020年4月24日に「一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃（令和2年国土交通省告示第575号）」が告示された。しかし、運賃設定の目安や交渉材料としての活用に留まっており、強制力は伴わない。運賃の値上げについては今後も考慮される事項である。
- 3) 大手の特別積み合わせ事業者では、長距離輸送を船舶・鉄道へモーダルシフトし、2023年7月には幹線輸送を統合する。幹線輸送を個別に管理していたものを一元化することにより、小ロットで運んでいたものをまとめて運ぶことが可能となる。また、人員の見直しは、残業時間のコントロール、ツーマン運行の見直し、中継輸送（ドッキング便）、トラックの大型化（ダブル連結）によって対応している。このように2024年問題は、物流事業者に様々な課題を生じさせるが、課題解消によって輸送の効率化や物流サービスの向上という副産物を得ることができる。

2022年11月現在、自動車運転者労働時間等専門委員会により改善基準告示の見直しが進められており、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会においても改善基準告示が取り上げられている⁽³⁰⁾。今後も、働きやすい職場環境の構築、働き方改革に向けた規制の見直しは続いていくと考えられる。

参考文献

- (1) 公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会：ロジスティクスコンセプト2030, 2020年2月
- (2) 厚生労働省 第2回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トラック作業部会：参考資料2 改善基準告示見直しについて（参考資料）<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000831729.pdf>
- (3) 政府統計の総合窓口 <https://www.e-stat.go.jp/> 第2回トラック輸送における取引環境・労働時間改善長崎地方協議会、2015年11月26日（木）、厚生労働省長崎労働局資料
- (4) 厚生労働省 トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040330-10.html>
- (5) 第2回トラック輸送における取引環境・労働時間改善長崎地方協議会、2015年11月26日（木）、厚生労働省長崎労働局資料
- (6) 石田宏之：トラック業界は新2・9通達にどう対応しているか、運輸と経済41（7），pp.20-26、1981
- (7) 菱木博一：運行計画の自己管理をサポートするデジタルタコグラフソフトの開発とその成果、自動車技術会論文集44（3），pp.909-912、2013
- (8) 中西睦：新・労務改善基準と輸送効率化対策、高速道路と自動車24（4），pp.23-28、1981

- (9) 高橋健而老：新・労務改善基準とトラック産業の課題、高速道路と自動車23（4），pp.22-26, 1980
- (10) 高橋大：自動車運転者の労働時間等の改善基準の改正、季刊労働法（115），pp.245-249, 1980
- (11) 野沢浩：路面運送労働者の労働時間と問題点－働態の視点と社会経済的視点、季刊労働法（115），pp.237-245, 1980
- (12) 嶋本宏征、泊尚志：自動車運送事業における運転時間と安全、自動車技術72（3），pp.13-18, 2018
- (13) 嶋本宏征、泊尚志：わが国の自動車運送事業における運転時間基準の考え方に関する基礎的研究、運輸政策研究17（3），pp.027-037, 2014
- (14) 嶋本宏征、寺田一薫、杉山武彦：第119回運輸政策コロキウム 一般貨物運送業における重大事故の発生と取引構造に関する考察、運輸政策研究17（3），pp.69-74, 2014
- (15) 嶋本宏征：貨物トラック事故の人的要因とその背景に関する考察、運輸政策研究16（4），pp.69-72, 2014
- (16) 嶋本宏征、齊藤実、杉山武彦：第114回運輸政策コロキウム トラック運転者の安全な運行環境に関する研究 過労運転をもたらす要因に着目して、運輸政策研究16（2），pp.105-112, 2013
- (17) 嶋本宏征：貨物トラックの安全な運行環境に関する研究、運輸政策研究15（2），pp.82-85, 2012
- (18) 厚生労働省 第10回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トラック作業部会資料、2022年9月8日
- (19) 久保田精一：輸送手段の転換は「2024年問題」解決の切り札となり得るか?、マテリアルフロー63（3），pp.122-125, 2022
- (20) 坂田良平：「物流の2024年問題」から人手不足の本質を考える、Today25（1），pp.4-7, 2022
- (21) 令和3年度協議会の進め方について、岐阜県トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会資料
- (22) 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（解説書）【概要版】https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta_theme/pdf/rodo/hatarakikata/actionplan_kaisetsu_gaiyo.pdf（アクセス日：2022年8月20日）
- (23) 葛原雅人、勝亦充：持続可能な物流の構築に向け2024年問題が最優先課題 自動化・省人化でワールドチェーン業界を牽引するニチレイロジの使命感 ニチレイロジグループ本社、マテリアルフロー63（5），pp.38-44, 2022
- (24) 楠本浩一：物流業界の「2024年問題」に向けて早めに取り組みたい施策とは、企業実務 企業の経理・税務・庶務・労務担当者の執務指針61（5），pp.80-83, 2022
- (25) 湯浅 和夫：湯浅和夫の物流コンサル道場（第233回）温故知新編（第114回）トラック運送の「2024年問題」、Logi biz 21（7），pp.92-95, 2021
- (26) 湯浅和夫：湯浅和夫の物流コンサル道場（第234回）温故知新編（第115回）「2024年問題」2代目社長の挑戦、Logi biz 21（8），pp.88-91, 2021
- (27) 大下剛：時間外労働の上限規制が宅配業界に与える影響、第39回日本物流学会全国大会研究報告集，pp.73-76, 2022
- (28) ヤマト、貨物専用航空機を導入 24年4月から。2022/01/21 18:01、日経速報ニュースアーカイブ
- (29) トラック運転手、中継で負担減、中国地方整備局、宮島 SA で実験、往復の拘束時間半減。2022/03/09、日本経済新聞
- (30) 中部運輸局：トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会、最近のトラック運送事業に関する取組みについて、2022年7月