

陸運業における労務問題

—トラック運転手の仕事と仕事意識—

長 島 賢 二 金 子 養 正

はじめに

我が国の自動車による国内貨物輸送量は、昭和40年以来高度成長のすすむなか、消費者需要の拡大・高度化など国民生活水準の向上などを基盤として堅調に推移している。そのなかで、トラック輸送の輸送機関として国内貨物輸送に占める比率は50%をこえている。近年わが国経済の変化によってその伸び率は低迷ないし逡減しているといっても、その機動性などの輸送特性によって、多様化している輸送ニーズに幅広く対応していることを考えれば、国民生活にたいするその役割と期待は依然とて大きく、質的にはむしろ拡大している。したがってその責任も大きい訳であるが業界としての課題も同時に拡大している。まず第1に、最近とみに増加した輸送回数による交通の混雑やチッソ等有害排気ガスによる影響や騒音などの拡大、勤務態様などに起因する事故の多発など、社会的規制を必要とする状況がすすんでおり、これらへの対応がすよく迫られているからである。このような問題の対策の一環として、行政面では、昭和40年以来新しく貨物自動車運送事業法が制定され、平成2年12月に施行されている。その立法の主要な趣旨は安全運行の実施にあり、その実現にかんして、資格をもつ運送管理者の設置を義務づけるなど厳しい条件をつけ、またその遵守にかかわる厳重なチェック態勢が規定されている。第2に、トラック輸送にたいするニーズの多様化・高度化にかんする課題がある。最近小口多頻度輸送のようなジャスト・イン・タイムサービスなどにたいする荷主ニーズの増大化は、多様化する消費動向と関連しながら加速化している。トラック運送業は、その発展のプロセスから多くは小規模企業であり、業界におけるその企業数の比率はほぼ90%を占めている。したがってその経営基盤は十分であるとはいえず、この業界の特性の1つである激しい過当競争などから、必然的に荷主主導型の営業姿勢で対応してきている。しかし最近はさまざまな制約から、一部限界状況を示しつつある。加えて、過

流通問題研究

度なサービスは、国民経済的見地の輸送効率、エネルギー消費の面からも、見直しが求められ、荷主とともにトラック輸送業界も、新たな対応を求められている状況である。ついで、第3の大きな課題は、雇用不足である。一般に雇用の需給状況は緊張をつよめているが、とくに中小企業、なかでも一部業種にその不足が著しい。トラック輸送業界もこのところ慢性的に不足を訴える企業がほとんどあり、とくに若年労働、そのなかでも新規学卒の入職率は極めて低い状態にある。そこで業界内での入退職がくり返される結果、労働構成における高齢化が急速にすすんでいる。

これらの課題は経営的視点がみると、労務問題に大きな比重があるということが出来る。トラック運送業は運転者を中心とするきわめて労働集約的な企業であり、その労働力の確保・維持がまずもとめられ、高度化するニーズに適確に対応するには、その対応能力が条件であり、また安全運行は、物的施設とともに、運転者の労働環境が大きく鍵を握るからである。

経営的課題としての労務問題の内容は、労働の態様、勤務状況・労働時間・賃金構成や賃金水準をはじめ、多様であるが、加えて重要な要因の1つに、労働者意識の領域がある。それは労務的対策は、計量的把握とともに、実体的把握が必要だからである。また、労務問題への対応は、労働時間、賃金水準など個々の要因をとりあげて、その実態を把み個々の対策をたてて実行することも必要ではあるがそれだけでは充分ではない。さきにみたような課題への対応としては、労務問題を構造的な問題として理解し、各要因の相互関係を充分解明し、総合的な対応の構想を構築することが、必要になる。それは、それぞれの課題が密接な連関をもつものだからである。

総合的構想をもつ対応の実現には、しばしば指摘されるように、当事者すべての意識の改革がもとめられる。あらゆる業界には、いわゆる業界常識とか通念といったものがあり、経営者には独自の伝統的な思考習慣があり、運転者にも、いわゆるドライバーかたぎといったものが存在する。それは当然のことでもあり、また負の要素ばかりではない。しかし時代の推移のなかに、あらゆる環境は変化しており、その中であって新しい視点や革新的態度がもとめられることもまた当然であろう。トラック業界は、つとにその業界のもつ体質から、その改善にむけてたとえば、昭和62年から、経営戦略化構造改善事業のような、総合的施策も推進中で、近代化・高度化への努力もつみ重ねている。しかし、必ずしも期待ほどの効果をあげていないのは、1つにこの意識の問題があるとはいえないだろうか。労務問題について考えるとき、その問題点を正確に把握しようとするときには、従業員意識だけでは充分でない。その業界の労務的状況を規定する、企業経営者のもつ経営理念・それにもとづく行動方針、さらには、従業員にたいする見方などをできるだけ正確に捉えることが大切である。その上で、同一の労務的要因にかん

する経営者・従業員間の異同の有無等を追跡することが必要である。

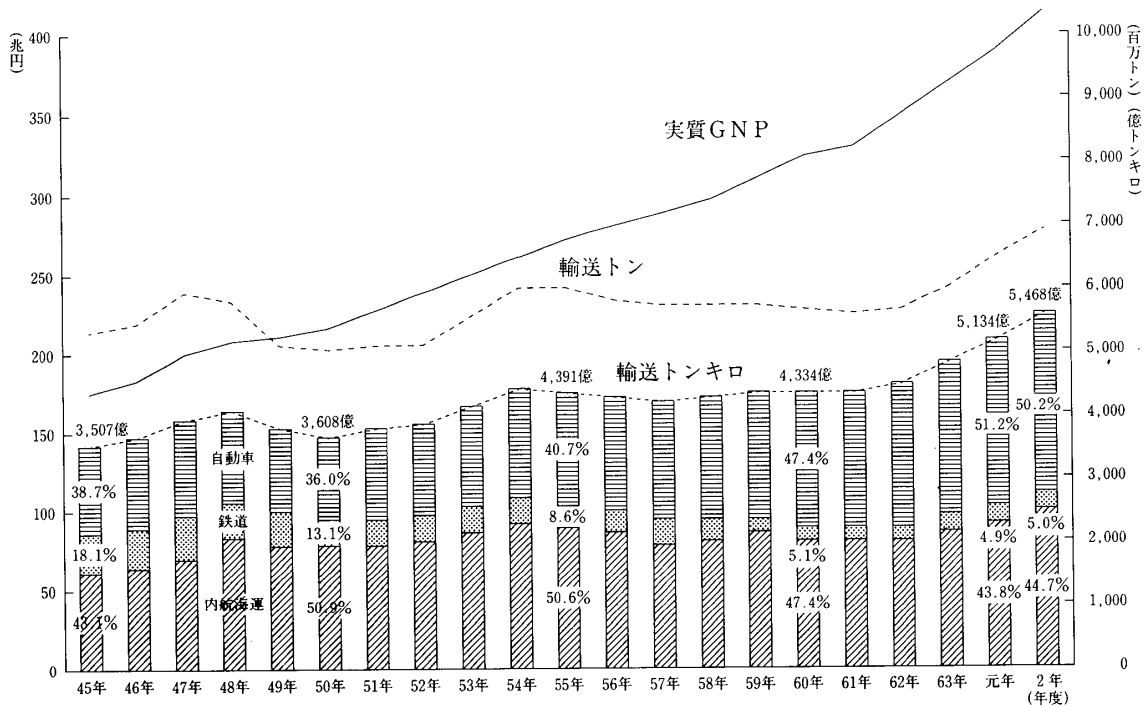
流通経済大学の流通問題研究所では、トラック運輸業界の労務問題の重大性と緊急性からその労務問題の調査・研究をすすめることになった。その基本的な考え方は、上記のようなトラック運輸業界の労務状況を構造的にとらえることにあるが、今回の報告はそのプロセスのひとつとして、トラック運輸業界の労務状況のうちまずその就労状況を概観したのち、トラック運転者の仕事と仕事意識を中心に調査・分析したものである。なおこの調査は、流通経済大学助教授、金子養正が担当した。

I トラック運輸事業の動向と課題

1. トラック輸送の占める役割と比重

我が国の経済は、好調な民需の伸びに支えられてその実質経済成長率を上昇させてきたが、この推移の中で国内貨物輸送量も生産関連貨物を中心に、平成2年度においては、総輸送トン数で67億7,600トン、対前年比 4.1%増、総輸送トンキロで5,467億8,500万

図1 実質GNPと国内貨物輸送量の推移



運輸省情報管理部資料より

トンキロ、6.5%増となっている。(図1) これを機関別にみると、内航海運が6.9%増と大きな伸び率を示し、以下、営業用自動車5.9%増、航空5.8%増、鉄道4.6%増、自家用自動車2.5%増の順になっている。(表1)

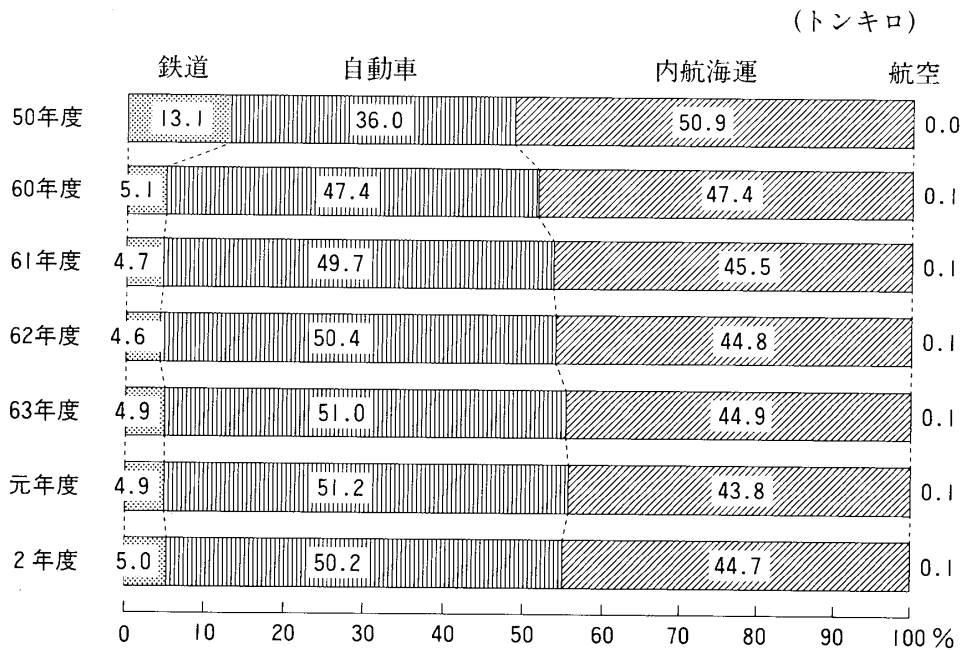
これらの機関別の特長は、各機関とも元年度と同様に増加しているが、鉄道輸送、内航海運以外は、トン・トンキロともに率では元年度を下廻る推移となっている。とくに、トンキロでみた自動車の機関分担率50.2%は14年ぶりに低下し、かわって鉄道の分担率

表1 輸送機関別国内貨物輸送量

	輸送トン数 (百万トン)				輸送トンキロ (億トンキロ)				平均輸送距離 (キロ)		分担率
	元年度	2年度	元/63	2/元	元年度	2年度	元/63	2/元	2年度	2/元	
総輸送量	6,509.9	6,776.3	105.8	104.1	5,134.4	5,467.9	106.3	106.5	80.7	102.3	100.00
鉄道	82.8	86.6	100.6	104.6	251.4	272.0	107.1	108.2	314.0	103.5	4.97
JR	55.8	58.4	100.2	104.7	246.7	267.3	107.1	108.3	457.7	103.5	4.89
民鉄	27.0	28.2	101.5	104.3	4.6	4.7	103.2	101.5	16.6	97.3	0.09
自動車	5,888.2	6,113.6	105.6	103.8	2,628.6	2,742.4	106.8	104.3	44.9	100.5	50.16
営業用	2,291.5	2,427.6	106.7	105.9	1,842.6	1,942.2	108.0	105.4	80.0	99.5	35.52
自家用	3,596.8	3,685.9	104.8	102.5	785.9	800.2	104.2	101.8	21.7	99.4	14.64
内航海運	538.0	575.2	109.1	106.9	2,246.9	2,445.5	105.7	108.8	425.2	101.8	44.72
航空	0.83	0.87	108.5	105.8	7.5	8.0	109.1	106.1	914.1	100.3	0.15

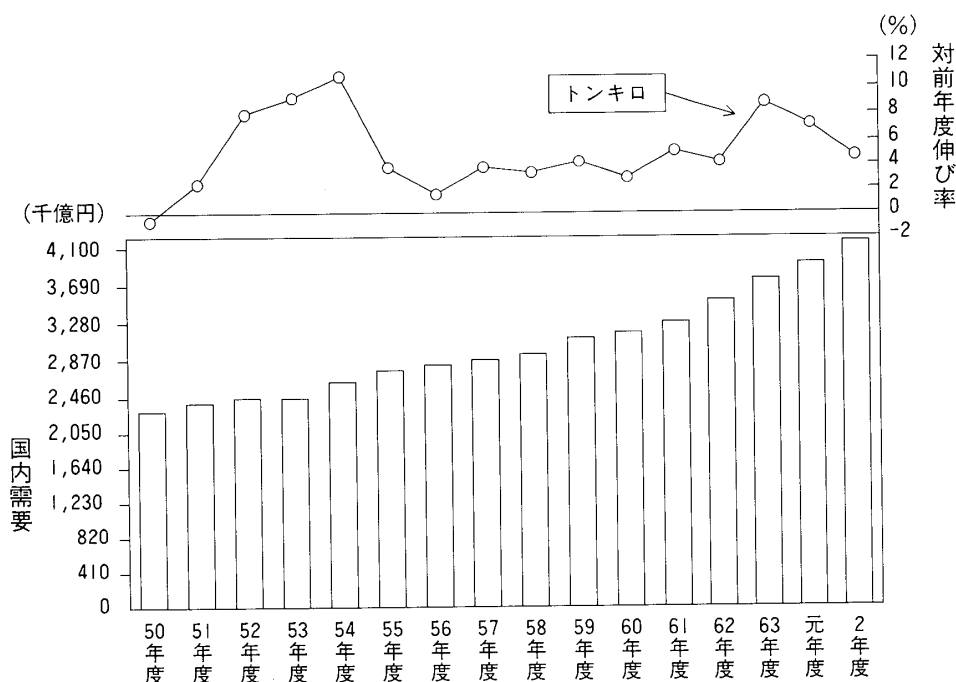
注 運輸省資料により作成

図2 国内貨物輸送の輸送機関分担率の推移



注 運輸省「自動車輸送統計年度」等により作成

図3 自動車のトンキロの伸び率と国内需要の推移



注 経済企画庁「国民経済計算年報」、運輸省資料により作成

が、国鉄民営化以来上昇しており、平成2年度では、5%のシェアを回復したことが注目される。(図2) このように自動車による貨物輸送は、比較的堅調に推移して平成2年度の輸送量は元年度を上廻ったものの、トン数で3.8%増、トンキロで4.3%増と伸び率で比較するとそれぞれ約2ポイント程度低下した。(図3)

以上のように自動車による貨物輸送は、その総量において大きな比重をもっているが、その伸び率の停滞が注目されよう。では、この成長を阻害する制約要因やまた、この状況の中に対応を迫られている課題はどのようなものであろうか。

2. トラック運送の課題

(1) まずトラック運送以外の輸送機関との競合と代替の問題がある。

トラックによる貨物輸送は、需要の伸び率や機動性のある輸送能力そして道路網の整備などによって順調に伸びてきたが、最近では交通の混雑の激化が大きな制約となり、かわって、外の輸送機関への一部移行や代替がはじまっている。たとえば、JRは、民営化移降コンテナ輸送の拡充をはかっており、長距離帯における貨物輸送の利便性が認められ、トラック輸送の代替機関として注目されてきている。また、昭和61年にサービスが開始されたピギーバック輸送も専用台の整備が進められ、輸送実績は、平成元年度の49,216

台にたいし、平成2年には81,262台（65.1%増）と飛躍的に伸びている。さらに、物流をめぐるさまざまな制約条件が深刻化するなかで、物流の効率化を図ってゆくために幹線の部分はトラックからよりよい効率をもつ海運や鉄道を使ってゆくという方策—モダールシフト—の本格化も間近いと思われる。トラック運送事業は、このようなすう勢のなかに、その対応をつよく迫られているのである。

(2) つぎにあげられるのは、荷主ニーズの多様化・高度化である。

トラック輸送は機動性にとみ、ドア・ツー・ドアの輸送が可能であるところから、近年、急速に定時制・即時性が求められる小口多頻度輸送が増大している。このようなジャスト・イン・タイムサービスは、輸送効率の面からは、経営的問題とともに社会的問題を含んでおり、トラック運送の事業者サイドにおいては、消費者ニーズとの対応において弾力的な対策を樹てなければならないであろう。

(3) 社会的規制の重視

平成2年12月に施行された新しい貨物自動車運送事業法においては、その主要な柱の1つとして「運行の安全」とその確保を義務づけている。同法第17条は事業者が、自動車の運転者の休憩又は睡眠のために利用することが出来る施設の整備、自動車の運転者の適切な勤務時間及び乗務時間の設定、その他自動車の過労運転を防止するために必要な処置を講じなければならないこと。また、過積載の引受け、過積載による運行の指示を禁じているほか、事業者および自動車の運転者および補助者は、運行の安全を確保するため、運輸省令で定める事項を遵守しなければならない、としてこの運行の安全の確保にかんする業務をおこなわせるための運行管理者の選任を義務づけている。さらに同法第23条では輸送の安全が確保されていないと認めるときは、運輸大臣は運送業者にたいして改善、その他是正のための必要な処置を講ずべきことを命ずることができる、として輸送の安全について二重のチェック体制を敷いている（注1）。このように、トラック運送事業者に求められる「安全運行」のための方策樹立とその実行への要求は、当然のこと乍ら非常に厳しいものであるとうけとめるべきであろう。

以上、現在トラック運送業界が課せられている課題のいくつかをみた訳であるが、そのいづれもが、根本的な経営体質の構造的改革を基盤にしなければ、眞の対応はできないものばかりであると考えられる。

3. トラック運送業界の特質

トラック運送業界はその大半が中小企業基本法による中小企業（資本金1億円以下、従業員300人以下）によって構成されている。（表2）

この表によっても明らかなように、集配網の設定やターミナル施設を必要とするため比較的規模の大きい路線トラック業者でも資本金1億円以下であり、従業員300人以下の事業規模のものは、72.8%。区域トラック等の地場トラックの事業者は99.9%までが資本金1億従業員300人以下、それに車両数は200両以下である。このような事業規模をもつトラック運送事業者の経営体質の改善を目的とする、事業の共同化・集約化を図るため、昭和40年、トラック運送事業は近代化指定業種となり、昭和48年には指定業種のうちでとくに構造改善を図ることの必要な特定業種となっている。すなわち、昭和48年から昭和55年の間は、企業集約型構造改善事業、昭和56年から昭和61年までは総合型構造改善事業を実施、さらにトラック運送をとりまく環境の激化に対応するため、昭和62年度からは、貨物運送取扱事業の近代化計画とドッキングしながら、経営方式のソフト化、共同マーケティング事業、およびコンピュータリゼーション事業を中核とする経営戦略化構造改善事業を推進中である。(注2) この事業は、昭和62年7月に告示された近代化計画にもとづくものでありその平成4年度末における目標は次のようになっている。

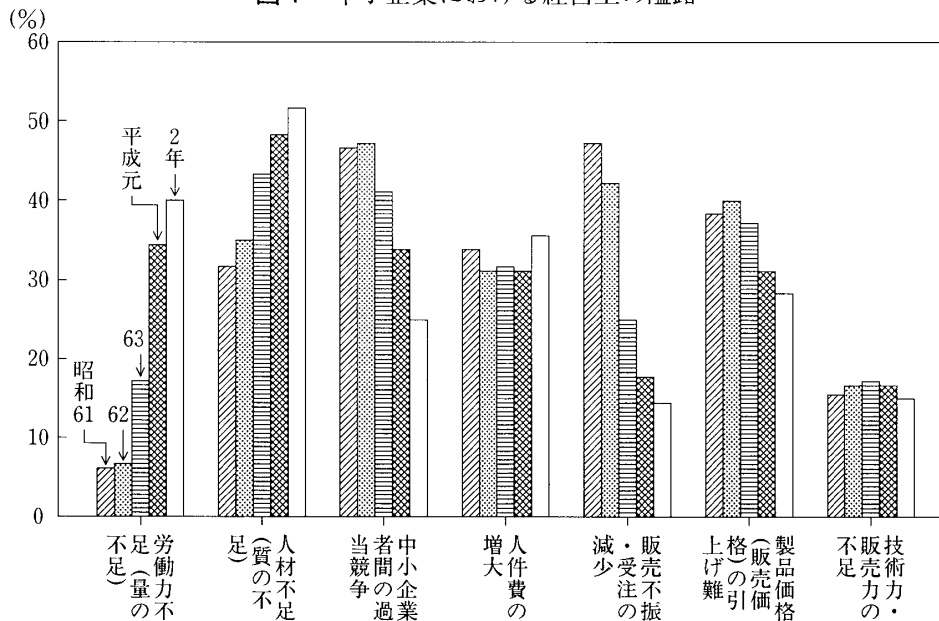
(1) 需要に適確に対応した、付加価値の高い輸送サービスの確立。(2) 輸送原価の上昇の抑制。 これらの目標を達成するための必要な事項として、(1) 輸送技術の開発・確保および人材の養成。(2) 共同輸送および共同受注のための体制整備と輸送情報システムの推進 (3) 計画的な人材開発の推進、(4) 最新最適荷役機械等への新陳代謝の推進 (5) コンピュータ化の推進 (6) 輸送ニーズの動向に適切に対応しうる経営体制の確立 (7) 物流拠点施設の共同建設、共同運営の推進 (8) 共同マーケティング事業の展開等がかかっている。さらに、これらの目標の実現に際し配慮すべき事項として、(1) 労働条件の改善、職場環境の改善、共同福祉厚生施設の整備、等 (2) 交通事故、労働災害の防止対策の推進を同時に示している。

このようにトラック運送業界では、行政の指導に支援されながらさまざまな高度化、合理化計画を策定・推進している。しかしその実績は十分なものとはいえない。それは、まず、この業界の経営者の意識に問題があること(注3)、方策、計画を実行計画として樹立・実行する基盤としての人材が不足していること、そうして、あらゆる経営行動の基本的要因となる。トラック運送業における「労働力不足」に多く起因していると思われる(注4)。ではここで、トラック運送業における労働力の状況をみてみよう。

4. トラック運送業の雇用状況

近年の労働力需給は、ますます引き締まる傾向にあり、企業の労働力不足感は一段と広がっている。充足状況は事業規模別にみると、規模が小さいほど充足状況が低く、100

図4 中小企業における経営上の隘路



資料出所 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」

(注) 3項目以内の複数回答による。

%以上の充足ができたとする事業所割合は、1000人以上規模の企業では、50%以上あるのに対して、30～99人規模では、10%程度にとどまっている(注5)。

このような事情を反映して一般に中小企業は89年以降、経営上の関心事とくに経営上の隘路とするものは販売にかんするものから、労働力不足(量の不足)および、人材不足(質の不足)に移行している。(図4) また、その不足の数を職種別にみると、旅客・貨物自動車運転者は、129,400人と、職種別不足数上位15職種中、三位に位置づけられている。(表3)

トラック運送業は、労働集約的性格のつよい企業であるが、その従業員構成中、路線において64.5%、区域トラック事業において71.5%が運転者で占められている。したがって、トラック運送業における労働力不足問題の中核は、トラックドライバーである。全日本トラック協会の90年代のトラックビジョン策定調査における事業者インタビューによれば有効求人倍率の最も低い北海道においてさえ、繁忙期以外にも常に10%のドライバー不足を訴えていると報告されている。求人倍率の高い関東、中部、中国、北四国等の企業が、高い率のドライバー不足であることは想像にかたくない。

雇用問題として、労働力不足をみるとときには、その量的側面だけでなく、労働力の内容としての質の側面も考えなくてはならない。そのいみからトラック運送業における、ドライバーの年齢構成を1,140社の調査(注6)によってみると、けん引運転者、大型運転者、にとくに高齢化がめだっており、たとえば区域トラック業のけん引運転者

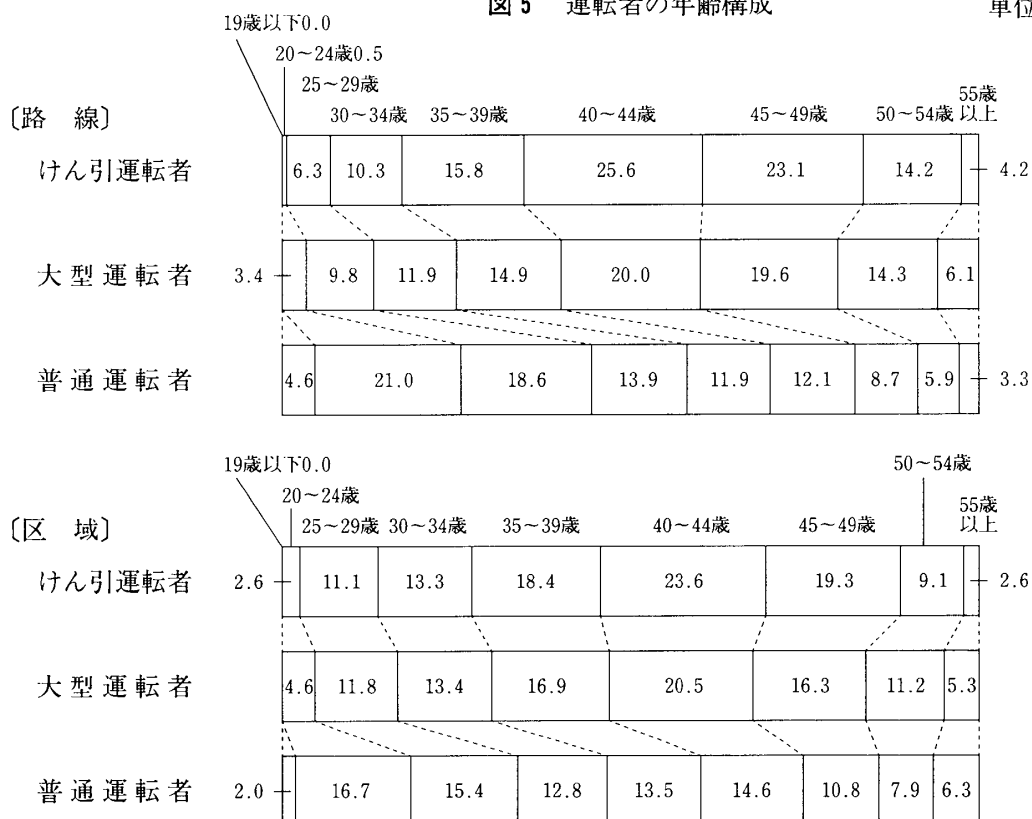
表3 職種別不足数, 不足率〔上位15職種〕

不足数〔人〕			不足率〔%〕	
1	商品仕入・販売外交員	199,100	鉄筋工	81.1〔44.8〕
2	販売店員	173,000	型わく工	67.7〔40.4〕
3	旅客・貨物自動車運転者	129,400	とび工	56.1〔35.9〕
4	電子・電気機械器具組立修理工	76,800	配管工・鉛工	32.9〔24.7〕
5	仕立工・ミシン縫製工	70,200	室内装飾工・熱絶縁工・サッシ・ガラス施工工	32.4〔24.5〕
6	会計事務員	64,100	試験工・分析工	26.9〔21.2〕
7	型わく工	60,500	プログラマー	23.9〔19.3〕
8	システムエンジニア	57,100	製かん工・構造物鉄工	23.9〔19.3〕
9	とび工	53,200	板金工	23.0〔18.7〕
10	プログラマー	52,500	塗装工・画工・看板工	22.6〔18.4〕
11	金属工作機械工	50,100	測量従事者	22.6〔18.4〕
12	製図工・写図工	47,100	溶接工	21.8〔17.9〕
13	溶接工	45,900	システムエンジニア	20.9〔17.3〕
14	配管工・鉛工	44,100	タイル張工・ブロック建築工	20.6〔17.1〕
15	電工	39,400	製図工・写図工	20.2〔16.8〕

労働省 労働白書 平成2年

図5 運転者の年齢構成

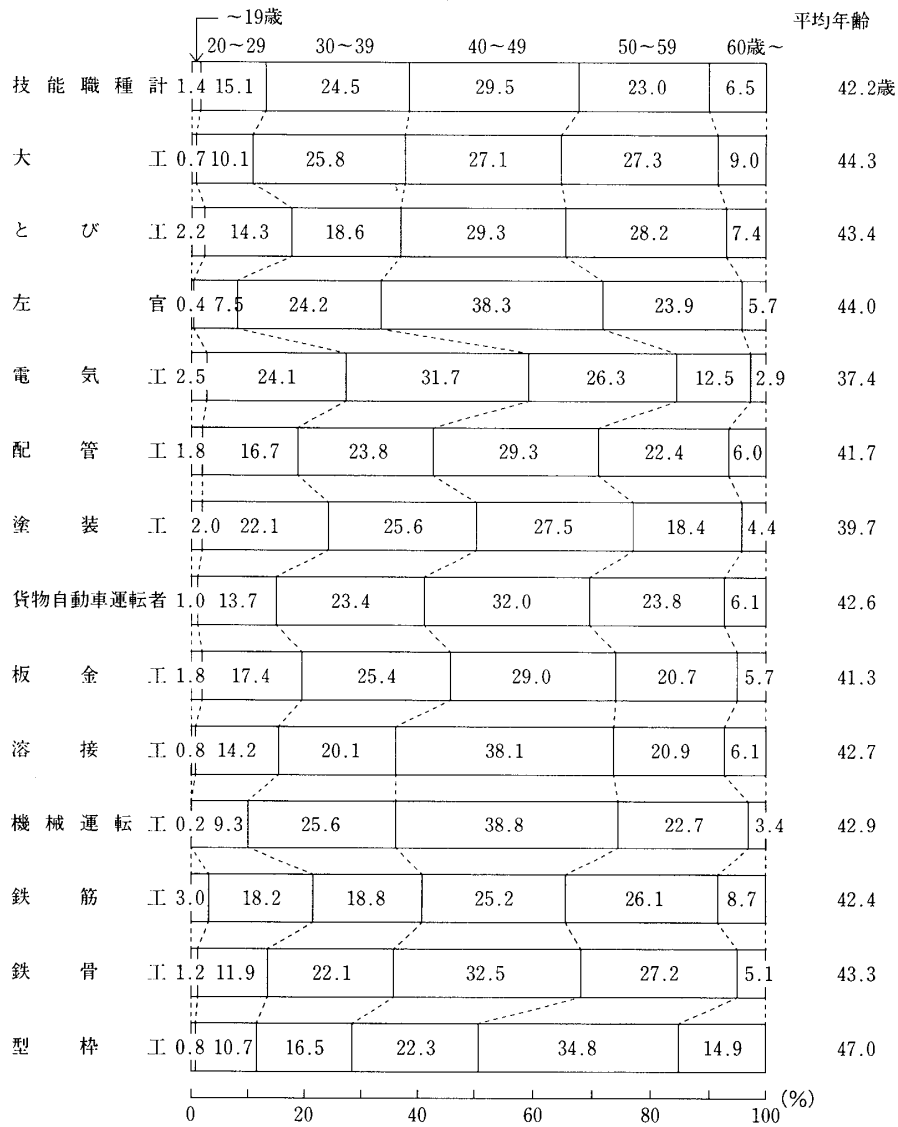
単位：%



トラック運輸事業の貨物実態

全日本トラック協会

図6 年齢階級別労働者構成及び平均年齢



平成2年屋外労働者職種別賃金調査結果速報

は40才以上が54.6%，路線トラック事業では、40才以上が67.1%，大型運転者は区域で、16.5%が50才以上，路線で20.4%が50才以上である。(図5) また，運輸省の調査では，貨物自動車運転者の平均年齢は42.6きわめて高く，40才以上61.9%，60才以上6.1%30才以下13.7%となっている。(図6)

以上のような労働力状況を導く要因は多くのものが考えられ，さらにそれらの相互作用を含むものであるとみななければならないが，一般に主要な要因であると指摘の多いトラック運輸業界の労働環境をみてみよう。

II トラック運送業の労働環境

労働力需給がひっ迫していることが、基本的要因であるとはいえ、トラック運送業における労働力不足は深刻なものであり、結果としてかなりの高齢化という状況をもたらしている。これは、この業界に労働力を吸引する魅力ないしは誘因に乏しく、さらには、ほんらい、自動車運転という若者の好む職種でありながら若年労働者にとくに敬遠される条件があるとみなければならない。そこで、トラック運送業界の労働環境がどのようなものであるか、労働条件を中心に、概観してみよう。

1. トラック運送業の労働時間

わが国における1990年（平成2年）度の年間所定時間は、1企業平均でみると、2,149時間（前年2,195時間）、労働者1人平均では2,021時間（同2,073時間）となっている。年間所定労働時間階級別に適用労働者数割合をみると、57.1%が2,000時間未満となっている。企業規模の面でみてみると、従業員30～99人規模が比較的労働時間は長く、昭和57年以降減少しているとはいうものの、1企業平均で、2,185時間となっている。また、平成元年においても、34.2%の企業（30人～99人）が2,300時間以上となっている。（表4）

業種別にみると、運輸・通信業、鉱業、建設業が2,200時間をこえ、製造業も2,100時間台、時短のすすんでいるのは、金融・保険業で1,819時間以内である。月平均では、総実労働時間は、調査産業計で、月平均171.0以内、前年比1.1%減でありこのうち所定労働時間は年間を通して減少し、月平均155.5時間、前年比1.2%減となっている。

トラック運送業における労働時間はどうか。全日本トラック協会の調査（注7）によると、平成元年の時間運転者における総実労働時間の分布は、年間、3,300時間以上の企業が調査回答社（1,319社）中10.2%あり、3,000時間以上 25%、2,000時間以上97.8%、平均2,783.7時間となっている。これは、資本金1,000万未満の企業も、5,000万以上の企業大きな差はほとんどない。（表5） 残業時間をみてみると、年間残業時間1,200時間以上、4.2% 600時間以上58.7% 200時間以上が98.9%、平均522.7時間となっている。（表6） 我が国が国際社会への対応の最優先課題の1つとして労働時間短縮に官民あげて取り組んでいる今日にあって（注8）、この業界の労働時間の長さは異常である。さらにこれには、不規則な勤務形態も加えて考慮しなければならない。

表4 年間所定労働時間階級別適用労働者数の割合

(単位：%)

企業規模	合計	2,000時間未満			2,000時間以上2,300時間未満		2,300時間以上	労働者1人平均年間所定労働時間(時間)	1企業平均年間所定労働時間(時間)			
		計	時間1,799以下	1,800～1,899	1,900～1,999	計				時間2,000～2,099	2,100～2,199	2,200～2,999
企業規模計	100.0	39.8	3.6	7.1	29.1	41.7	22.6	10.6	8.5	18.5	2,088	2,209
昭和57年	100.0	45.5	3.9	7.1	34.5	36.4	18.1	9.5	8.7	18.1	2,080	2,203
60	100.0	46.1	3.8	8.5	33.8	38.3	17.9	11.1	9.3	15.5	2,073	2,195
平成元	100.0	57.1	9.4	18.2	29.5	30.3	13.8	8.7	7.0	12.6	2,021	2,149
1,000人以上	100.0	66.3	6.3	9.9	50.1	31.7	24.2	5.1	2.4	2.2	1,980	2,001
昭和57年	100.0	74.5	5.5	9.5	59.5	22.8	17.4	3.0	2.4	2.7	1,978	2,005
60	100.0	73.2	5.4	12.4	55.4	24.6	18.0	4.0	2.6	2.1	1,976	2,011
平成元	100.0	84.5	14.8	26.6	43.2	13.8	7.4	4.1	2.4	1.6	1,922	1,956
100～999人	100.0	22.9	2.1	7.0	20.8	50.6	25.7	14.1	10.6	19.6	2,111	2,144
昭和57年	100.0	34.3	3.1	7.2	24.0	45.1	22.5	11.9	10.8	20.6	2,106	2,144
60	100.0	34.3	3.1	6.8	24.5	49.5	22.5	14.9	12.0	16.2	2,098	2,128
平成元	100.0	48.0	7.3	15.5	25.2	40.2	20.4	10.3	9.5	11.9	2,040	2,074
30～99人	100.0	10.2	1.3	26.6	6.3	44.8	14.9	14.4	15.5	44.8	2,234	2,242
昭和57年	100.0	11.7	2.4	2.7	6.6	46.4	12.3	17.4	16.7	41.9	2,222	2,232
60	100.0	13.2	1.7	4.1	7.5	46.1	10.1	18.2	17.9	40.7	2,220	2,228
平成元	100.0	21.0	3.0	7.0	11.0	44.7	14.7	14.6	15.5	34.2	2,173	2,185

(注) 企業において最も多くの労働者に適用されている年間所定労働時間について、「労働者1人平均所定年間労働時間」はその加重平均である。
労働大臣官房政策調査部資料

表5 年間労働時間の分布（運転者）

(%)

年間労働時間	個人・ 有限会社	1千万円 未 満	1～3千 万円未満	3～5千 万円未満	5千万円 以 上	計
2,000時間未満	1.1	1.3	1.6	0.6	2.2	1.4(19)
2,000～	1.1	2.3	4.1	7.3	7.2	4.2(55)
2,200～	7.7	11.3	12.2	11.6	8.9	11.1(146)
2,400～	35.2	25.3	30.5	19.5	26.1	30.3(400)
2,700～	31.9	28.1	26.0	31.7	24.4	27.5(363)
3,000～	12.1	14.0	15.3	14.6	20.0	15.2(201)
3,300時間以上	11.0	7.8	10.3	14.6	11.1	10.2(135)
計 (回答社数)	100.0 (91)	100.0 (399)	100.0 (485)	10.0 (164)	100.0 (180)	100.0 (1,319)
平均(時間)	2,796.0	2,747.3	2,779.1	2,769.6	2,792.5	2,783.7
1日(時間)	9.6	9.5	9.7	10.0	10.1	9.7

労働時間の実態と時短の取り組み方 全日本トラック協会

表6 年間残業時間の分布（運転者）

(%)

年間労働時間	個人・ 有限会社	1千万円 未 満	1～3千 万円未満	3～5千 万円未満	5千万円 以 上	計
0時間	—	0.8	0.8	1.8	1.1	0.9(12)
200時間	23.1	26.6	18.4	15.9	11.7	19.9(263)
201～400	25.3	23.1	22.1	16.5	11.7	20.5(270)
401～600	24.2	21.6	27.0	24.4	22.2	24.2(319)
601～900	15.4	17.3	18.1	21.3	31.1	19.9(262)
901～1,200	9.9	7.0	10.5	14.6	13.9	10.4(137)
1,201時間以上	2.2	3.8	3.1	5.5	8.4	4.2(56)
計 (回答社数)	100.0 (91)	100.0 (399)	100.0 (485)	100.0 (164)	100.0 (180)	100.0 (1,319)
平均(時間)	463.2	461.0	515.0	577.0	660.4	522.7
1日(時：分)	1：35	1：35	1：48	2：03	2：33	1：50

労働時間の実態と時短の取り組み方 全日本トラック協会

表7 年間労働日の分布（運転者）

（％）

年間労働日	個人・ 有限会社	1千万円 未 満	1～3千 万円未満	3～5千 万円未満	5千万円 以 上	計
250日未満	—	1.4	3.6	3.0	7.2	3.1(42)
250～269	4.1	6.0	9.8	15.1	23.8	10.7(146)
270～279	8.2	11.7	11.8	10.2	18.2	12.2(166)
280～289	23.7	28.9	27.7	32.5	23.8	27.9(380)
295～299	41.2	29.1	27.5	27.7	17.1	27.6(377)
300日以上	22.7	22.9	19.6	11.4	9.9	18.5(253)
計 (回答社数)	100.0 (97)	100.0 (419)	100.0 (501)	100.0 (166)	100.0 (181)	100.0 (1,364)
平 均(日)	291.8	289.8	286.7	282.1	277.0	286.2
月間労働日(日)	24.3	24.2	23.9	23.5	23.1	23.9
週労働日(日)	5.59	5.57	5.50	5.41	5.32	5.50

労働時間の実態と時短の取り組み方 全日本トラック協会

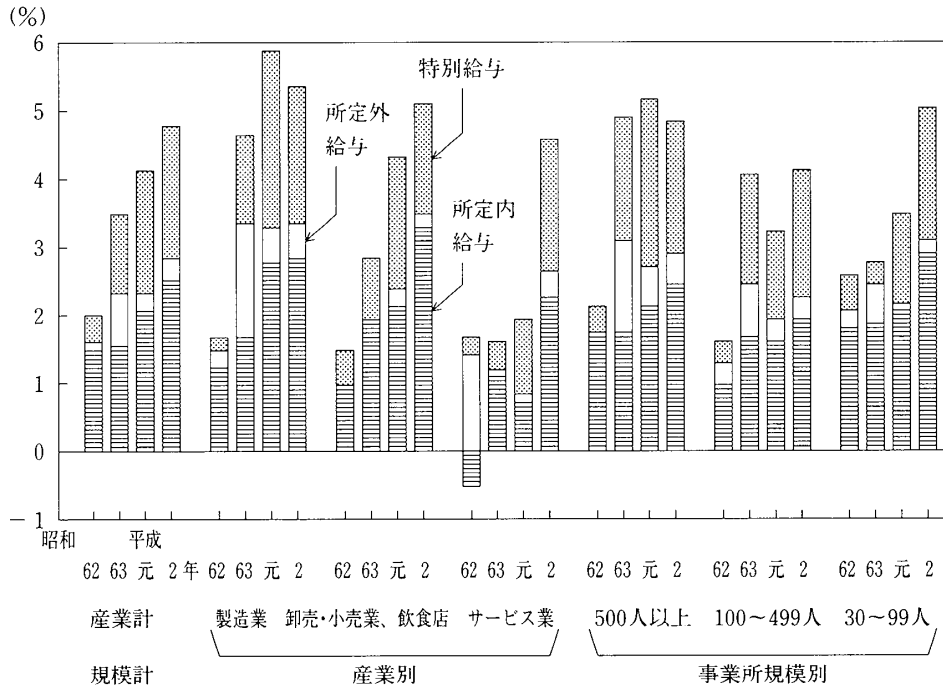
労働時間の長さは、実働労働日の多いことでもある。さきの全日本トラック協会の調査によれば年間300日以上が18.5%、280日以上が74%を占めている。(表7)また、運転者がとることのできる年間の有給休暇日数は、資本金5,000万円以上の企業で、平均、10.7日 資本金1,000万以下では6.7日、56.3%の企業が6日以下、0日が、19.3%である。

2. トラック運送業の賃金の実態

平成2年における常用労働者一人当りの現金給与総額は(事業所規模5人以上)、調査産業計で32万9,443円(事業所30人以上では37万169円)で、事業所規模30人以上における前年比は、4.7%増と元年の伸び(同4.2%)を上廻った(注9)。現金給与総額の増加率を産業別に見てみると、建設業では、平成元年も前年比6.5%と高い上昇率を示していたが、平成2年は同7.3%と更に増加幅を拡大している。製造業は5.3% 卸売・小売業飲食店5.0%、電気・ガス・熱供給・水道業、で5%台の増加率を示している。(図7)

平成2年に行われた全日本トラック協会の「トラック運輸事業の賃金実態」によると、トラック運輸業で、平成2年5、6、7月に支給された1ヶ月の平均所定内賃金は、路線トラック業で31万4,000円であり、前年比5.8%増、区域トラック業で30万5,100円(同6.7%増)、これに年間支給給与の1ヶ月平均を加えた月額、路線トラック業で35万300円(同6%増)、区域トラック業で35万2,800円(同6.6%増)となっている。このうち、

図7 現金給与総額対前年増減率及び給与の種類別寄与度



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 各賃金指数に昭和60年の基準値を乗じて実数化したものから算定した。

運転者の1ヶ月平均賃金は路線トラック業で33万700円(同6.1%増)、区域トラック業で32万600円(同7.2%増)になっており、平成元年の上昇率と比較すると、路線・区域とも前年の上昇率を上廻っている。運転者の職種別平均賃金を比較すると、路線は高い方から、けん引、大型、普通の順となっており、けん引と大型の賃金格差は平均賃金で1万9,200円(前年2万6,700円)月額で2万5,700円(同3万0,800円)に縮小した。区域も路線と同様の傾向を示しているが、けん引と大型では格差が若干広がった。また、区域と路線の運転者の賃金を職種別に比較すると、けん引は同額であるが、大型・普通運転者は路線の方がそれぞれ3万5,400円、7,800円と高くなっている。(表8)

このように支給金額の上で、運転者でみるかぎり、他の業種と比較すると、業種平均を上廻り、その増加率もかなり上位にランクされる。しかし当然のことながら、年齢構成や、賃金構成との関係を考慮に入れなければならない。(表8)で明かなように、運転者の賃金構成はけん引大型、普通ともに変動給の占める割合が大きい。たとえば大型運転者は平成2年度における変動給の割合は路線トラック業において、大型運転者56.4%、普通自動車51.2%、けん引運転者49.8%であり、区域トラック業においては、大型運転者49.0%、普通運転者41.8%、けん引運転者51.8%となっている。

表8 全国職種別・支給形態別賃金（賞与を除く）構成

業種	項目 職種	固 定 給		変 動 給		計	
		2年度	元年度	3年度	元年度	2年度	元年度
路	けん引運転者 円/月 (%)	198,100 (50.2)	192,900	196,900 (49.8)	188,800	395,000 (100.0)	381,700
	大型運転者 円/月 (%)	163,900 (43.6)	158,300	211,900 (56.4)	196,700	375,800 (100.0)	355,000
	普通運転者 円/月 (%)	144,900 (48.8)	137,100	152,200 (51.2)	139,900	297,100 (100.0)	277,000
	事務員男子 円/月 (%)	242,400 (75.3)	226,600	79,700 (24.7)	71,400	322,100 (100.0)	298,000
	事務員女子 円/月 (%)	132,100 (80.8)	126,200	31,400 (19.2)	26,300	163,500 (100.0)	152,500
	荷 扱 手 円/月 (%)	188,500 (63.3)	178,800	109,100 (36.7)	104,600	297,600 (100.0)	283,400
	修 理 工 円/月 (%)	183,100 (69.6)	186,500	79,800 (60.4)	68,500	262,900 (100.0)	255,000
線	けん引運転者 円/月 (%)	190,500 (48.2)	185,800	204,500 (51.8)	184,000	395,000 (100.0)	369,800
	大型運転者 円/月 (%)	173,700 (51.0)	166,600	166,700 (49.0)	154,300	340,400 (100.0)	320,900
	普通運転者 円/月 (%)	168,500 (58.2)	160,600	120,800 (41.8)	108,100	289,300 (100.0)	268,700
	事務員男子 円/月 (%)	268,100 (84.1)	255,500	50,500 (15.9)	41,500	318,600 (100.0)	297,000
	事務員女子 円/月 (%)	150,900 (89.6)	143,000	17,600 (10.4)	17,900	168,500 (100.0)	160,900
	荷 扱 手 円/月 (%)	191,700 (71.9)	186,300	75,000 (28.1)	70,200	266,700 (100.0)	256,500
域	修 理 工 円/月 (%)	222,400 (79.9)	210,000	56,000 (20.1)	50,500	278,400 (100.0)	260,500

トラック運転手業の賃金実態 全日本トラック協会

3. トラック運転の肉体的負荷

トラックの運転者が今日の交通事情の中での自動車の運行に加え、荷主ニーズの多様化・高度化、そして、企業の経営的要請としての効率化、合理化のなかで業務を遂行するには、精神的・肉体的負荷はきわめて大きいものと云えよう。トラック運転者の労働形態は、運転という精神的緊張を伴う性格の労働と、荷役作業という肉体的負荷を主とする労働との複合的形態であり、最近では、さまざまサービスの業務が付加され、また情報システムの高度化により、かなりの判断を伴う行動が加わっている。又、一部では、本来の業務と全く質を異にする、営業的サービスや、コンサルティングなどもみ

られる状態である。

いま、肉体的負荷の面で限ってみても、貨物輸送を業務とする運転者は、多くの技術革新がすすむなかで自動化・機械化の及ばぬところで、さまざまな形状・重量の荷物の運搬などを、時間的制約の厳しさの強まるなかで遂行しなければならないのである。このようなことから運転労働者は、1.姿勢ストレス 2.振動負荷 3.筋緊張 4.ショックなどの要因によって職業性腰痛の発症が多いことも報告されている（注10）。

以上トラック運送業における労働環境のうち、いくつかの労働条件をみてきたが、それらの要因は、昭和62年以降のトラック事業構造改造計画をはじめ、多くの対策の実行にも拘らず、依然とに好転していないことがしめされている。この打開には、雇用にかんする独立した長期総合計画がもとめられるのではあるまいか。その上にたって、労働条件改善にたいする現実的・具体的プログラムを設定することが必要であろう。それは経営者、管理者、一般労働者など、トラック運送業にたずさわるすべてのものの意識改革がまず前提としてもとめられる。さらには、荷主の側も根本的にトラック運送事業にたいする通念をかえる必要がある。このような視点からみると、まず、トラック運送業の人々の経営的要因にかかわる意識の構造的把握が重要性をもつことになる。たとえば、経営者においては、経営理念やそれにもとづく経営方針、などからとくに運転者にたいする考え方、労働条件の諸要因にたいする基本的認識等を見ることが必要である。運転者にたいしては、入職の動機・誘因、仕事観ないしは職業意識、またはその変化の推移、職業観を規定する要因についての考え方、業務についての期待や要求、等々などであるが大事なことはこれらのさまざまな経営的数値・情報を相互関係のうちに分析することである。

そのようにして得た労務状況の構造的把握が、労務問題を解明する1つのプロセスであると考えられる。

そこでまず、トラック運転者の仕事意識に接近してみよう。

注1. 岡田 博稿 貨物自動車運送事業法の制定とトラック運送事業—トラック運送事業規制緩和の影響について— 流通問題研究No15 参照

注2. たとえば、貨物自動車運送事業又はこれに係る貨物運送取扱事業の試みている新商品又は、新技術の開発に関する事業としては、1. コンピュータ化等の推進 2. ハード、ソフトにかんする情報の提供 3. 共同輸送等の情報システム 4. VAN利用による物流ネットワーク化など情報システム化の推進事業がある。 人材開発の推進としては、1. 体系的教育システムの開発、2. 各種研修教材の作製、3. 指導員の養成、4. 人材育成にかかわる情報、等がある。 また生産又は経営の規模・方式の適正化にかんする事業

陸運業における労務問題

- の内容としては、1. 経営計画にかかわる研修事業、2. 経営方式改善マニュアルの作製、3. 経営診断体制の確立、4. 相談員制度の設置、等の経営方式の改善、 また、1. フレート・ライナー方式、2. フェリー輸送・等の連絡運輸方式、その他事業を行っている。
- 注3. たとえば、トラック運送事業における時短の取り組みには、労使、ともに意識改善の必要なことを指摘している。 全日本トラック協会、労働時間の実態と時短の取り組み方 平成3年3月、P53
- 注4. 運輸白書(平成3年版)P163においては、自動車による貨物輸送の制約要因として「深刻化しているドライバー不足」をあげている。
- 注5. 労働省「労働経済動向調査」 平成2年2月による。
- 注6. 毎月勤労統計調査 平成3年5月による
- 注7. 全日本トラック協会労働時間の実態 平成元年3月による
- 注8. 労働時間の国際比較は1989年の調査によると日本、2,159時間、アメリカ1,957時間、イギリス1,989時間、ドイツ1,638時間、フランス1,646時間である。 平成3年版労働白書P63
- 注9. 労働省「毎月勤労統計月報」による。
- 注10. 所 正文稿 トラック運転労働と人間システム 流通問題研究No8

III トラック運転者の仕事と仕事意識

金子 養 正

1. 調査の概要

(1) 調査目的

我々の日常生活には産業物資や消費物資の供給を欠かすことができない。我々の生活に物資の供給を行なう物流は経済活動の動脈を形成している。そしてその物流の主力を担うのが運送業、つまりトラック事業である。トラック事業は運送サービスを主体としているから運転労働が重視され、トラック運転者がトラック事業の中心を構成していると言っても過言ではない。今日トラック運転者はトラック事業の伸びを反映して、その数を増やしている。トラック運転労働は、長距離運送などに見られるように数日にわたる勤務があり、変則的な労働時間のもとで長時間労働を余儀なくされており、休日労働、深夜労働も多い。さらに賃金水準は他産業に比べ高いとは言え、歩合給の割合が高い。そのため所定時間外労働が多くなる。そのようなトラック運転労働の特色から、トラック運転者の労働移動は激しく、定着率は低い。トラック運送量は増加しており、トラック運転者の人手不足の状況を呈している。トラック運転者の人手不足が業界の発展を阻害するところまできている。またトラック運送の取扱い荷物も多様化しており、従事者に特別の技能が要求されるようになってきている。このような状況のもとでトラック運転者の仕事はどのような仕事であり、彼らはトラック運転の仕事の現状をどのように捉えているかを明らかにするのが本調査の目的である。

(2) 調査対象と方法

調査対象者は、東京トラック同友会会員が経営する会社73社（1989年4月現在）に勤務しているトラック運転者で、その中から年齢階層を考慮した有意選出法により1000人を抽出し、配票法で実施した。

なお、東京トラック同友会は、1969年に主に東京都内（川崎、横浜、平塚、松戸の各市に所在する会社も参加している）に所在するトラック運送会社の若手経営者（創業二代目経営者が多い）を中心として結成された経営研究の組織である。東京トラック同友

会は結成以来、時代に適応したトラック運送事業経営のあり方、トラック運送業界の向上発展、さらに経営者自身のトラック運送業界人としての人間形成を求めて精力的な活動を続けている。

それ故に、調査対象はトラック運転者の中でも経営意欲が旺盛な経営者に率いられ、経営が安定している会社のトラック運転者であると言える。

(3) 調査項目

年齢、性、学歴、家族構成、健康状態

運転トラックの大きさ、運送貨物内容、運転時間、深夜勤務日数、外泊日数、休日、トラック運転歴、前職とその仕事内容、収入

仕事の満足度、仕事選択理由、仕事上つらいこと、トラック運転継続のための改善条件

(4) 調査期間

1989年3月

(5) 調査票の回収状況

39社のトラック運転者443人からの回答があり、回収率は44.3%であった。

2. 調査対象者の属性

回答があったトラック運転者443人が所属するトラック運送会社39社の従業員規模(規模は総従業員規模であり、トラック運転者以外の仕事に従事する者も含む)は、

従業員数	0～29人	1社
	30～49人	9社
	50～99人	14社
	100～299人	10社
	300人以上	5社

であった。最小従業員規模の会社の従業員数は25人、最多従業員規模の会社の従業員数は25,000人以上で、同じ東京トラック同友会会員の経営する会社といっても従業員規模の較差は大きい。しかし、従業員数30人～150人の会社が31社で、ほとんどが小規模企業であるトラック運送業界の中で従業員規模が中堅からやや規模の大きい会社のトラック運転者の回答である。

(1) 年齢

年齢階層を20歳未満，20歳代前半，20歳代後半，30歳代前半，30歳後半，40歳代前半，40歳代後半，50歳以上に分けて見ると，**図8**のようである。20歳未満が1.1%，50歳以上が7.9%と少ないが，20歳代前半から40歳代後半まで10数%で，年齢階層によるばらつきはほとんどない。

(2) 性

性別にみると，443人中男性は99.1%，女性は0.7%で，男性が圧倒的多数を占める(**図9**)。

(3) 学歴

学歴は，旧制中等学校・実業学校・新制高等学校卒が最も多く65.0%と約3分の2を占め，次いで旧制高等小学校・新制中学校卒の26.9%，専門学校・短大卒3.8%，大学・大学院卒3.8%である(**図10**)。中等教育で学校を終えた者が9割以上(91.9%)で，高等教育の学歴のある者は少なく，世間一般の学歴構成から見ると学歴は低い。

(4) 家族構成

家族構成は，最も多いのが夫婦と子供(本人と妻と子ども)からなる家族で40.2%，次ぎが本人のみの単独家族で26.0%，独身だが親と同居しているが13.1%，夫婦のみが10.2%，三世家族が7.0%となっている(**図11**)。独身者が約4割(39.1%)で目立っている。

(5) 健康状態

健康状態についての自己認識は，**図12**のようである。「健康にはおおいに自信がある」が22.3%，「まあ健康なほうだ」が56.9%で，約8割(79.2%)が自分は健康だとしている。

年齢階層別に健康状態についての認識を見ると(**表9**)，「健康にはおおいに自信がある」と応え，健康に自信を持っている者の割合は，10歳代から20歳代前半が27.7%，20歳代後半が28.6%，30歳代前半が28.3%，30歳代後半が22.5%，40歳代前半が19.7%，40歳代後半が11.7%，50歳以上が11.4%と比較的年齢の若い層に大きく，年齢が高くなるにつれて減少している。健康におおいに自信があるかどうかという健康の度合別にして，健康だと応えている者の割合(「健康にはおおいに自信がある」と「まあ健康なほう

図8 年齢階層

単位：%

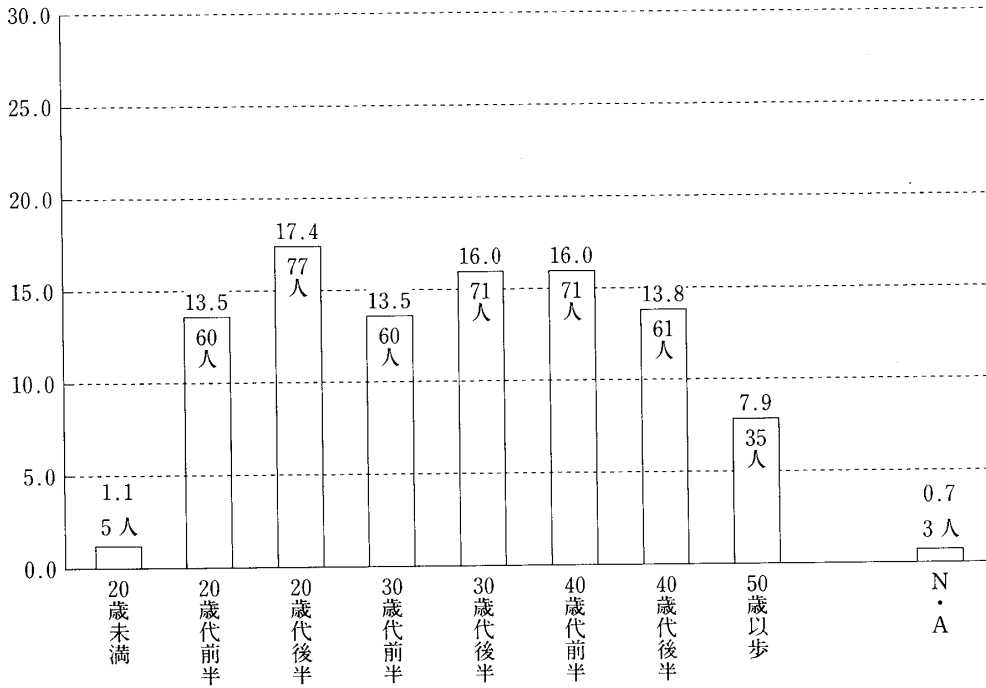
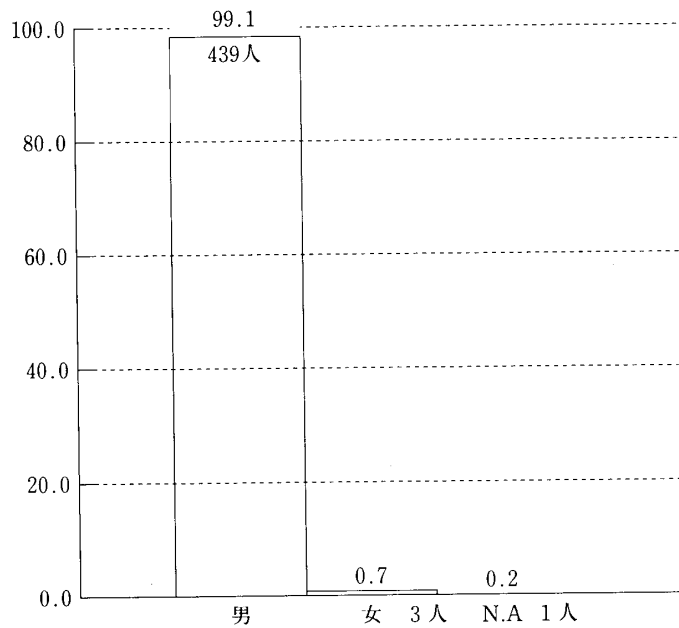


図9 性別

単位：%



単位：％

図10 学歴

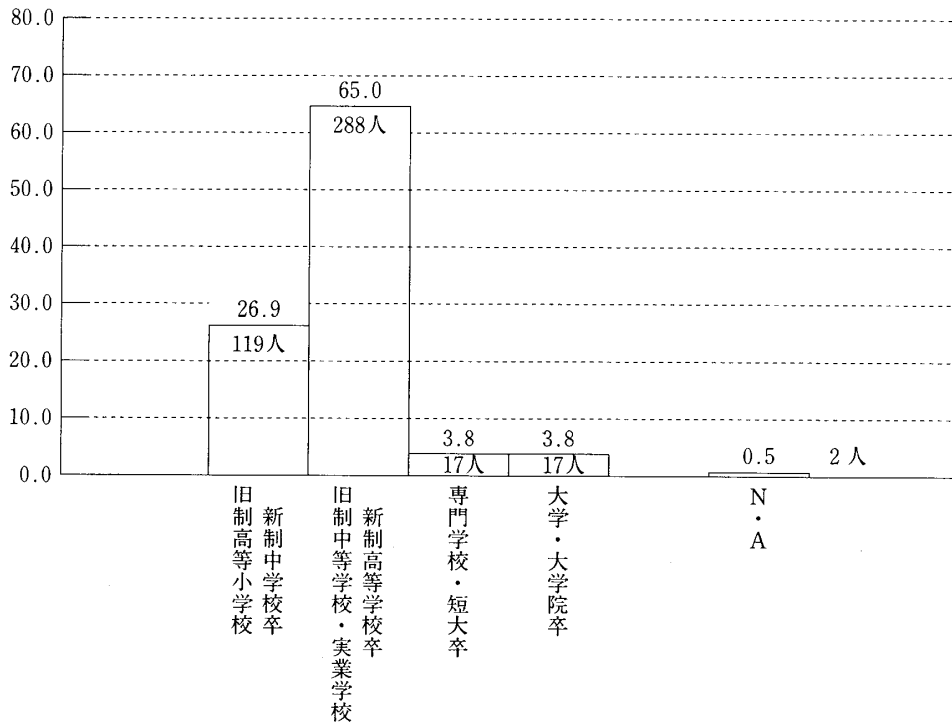


図11 家族構成

単位：％

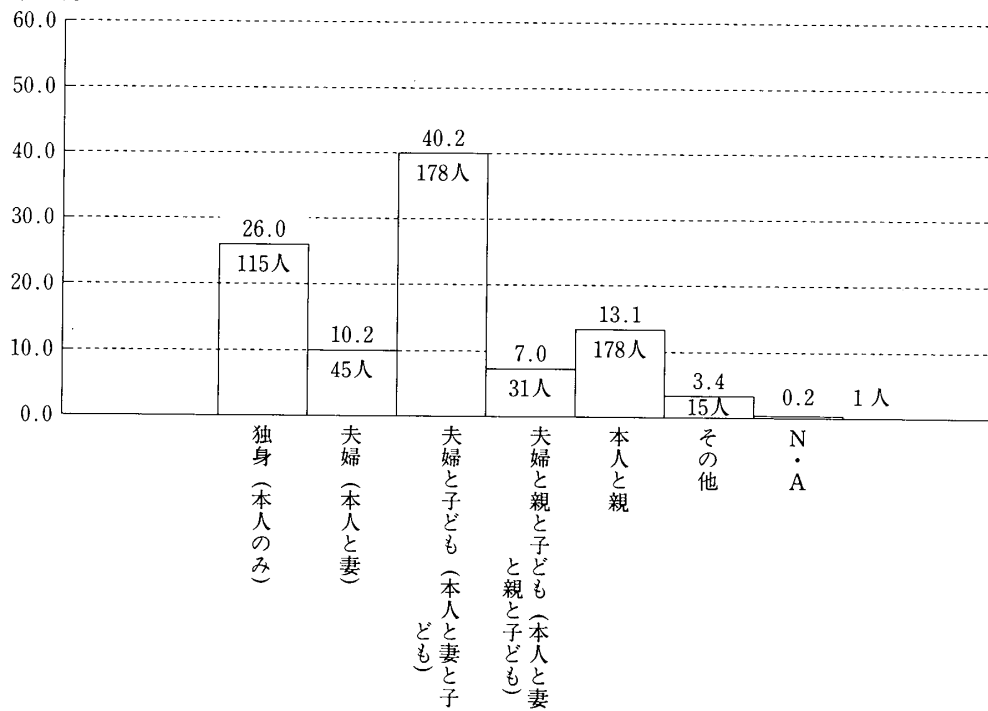


図12 健康状態

単位：％

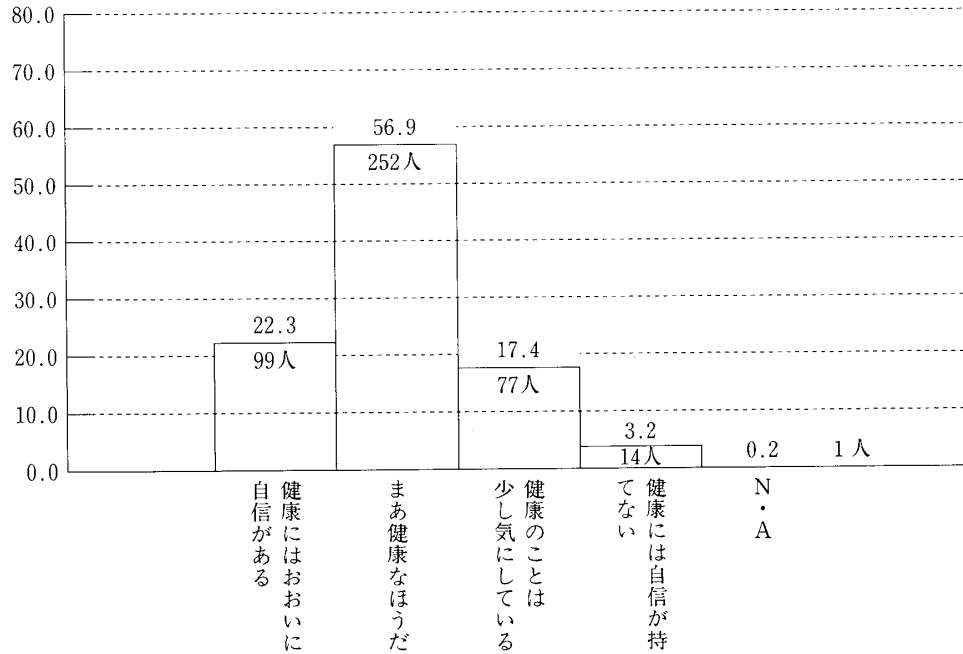


表9 年齢階層別健康状態

(%)

	24歳	25歳 29歳	30歳 34歳	35歳 39歳	40歳 44歳	45歳 49歳	50歳以上
健康にはおおいに自信がある	27.7	28.6	28.3	22.5	19.7	11.7	11.4
まあ健康なほうだ	78.5	83.1	86.6	71.8	73.2	81.7	85.7
健康のことは少し気にしている	20.0	11.7	11.7	22.5	23.9	16.7	11.4
健康には自信が持てない	21.5	16.9	13.4	28.1	26.7	18.4	14.3
	1.5	5.2	1.7	5.6	2.8	1.7	2.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

だ」と応えた者の割合)は20歳代前半までが78.5%，20歳代後半83.1%，30歳代前半86.6%，30歳代後半71.8%，40歳代前半73.2%，40歳代後半81.7%，50歳以上85.7%で，世間ではいわゆる働き盛りで仕事上熟練期にあたる30歳代後半から40歳代前半にかけてのトラック運転者は自己の健康を気にしている。トラック運転者は自分の身体を健康だと見ているが，30歳代の半ばごろから健康を気にするようになってきている。

3. トラック運転者の仕事

トラック運転者の仕事を、トラック運転歴、前職とその職種、運転車輛の大きさ、取扱う輸送貨物の種類、労働条件（運転時間、深夜勤務、外泊、休日、収入）について見ることにする。

(1) トラック運転歴

トラック運転歴を、3年未満、3年～5年未満、5年～10年未満、10年以上に分けて見たのが図13である。トラック運転歴10年以上の者が46.5%と半数近くを占め、5年～10年未満が24.4%、3年～5年未満が14.4%、3年未満の経験の短い者が14.2%となっている。トラック運転者のトラック運転歴は長い。

(2) 前職とその職種

トラック運転者の前職は、図14のように、他の会社に勤務が72.0%と断然多く、次いで学生だったが10.4%である。学校を終え初職として現在の会社にトラックの運転で勤務するようになったのは1割に過ぎず、転職者が多い。

図13 トラック運転歴

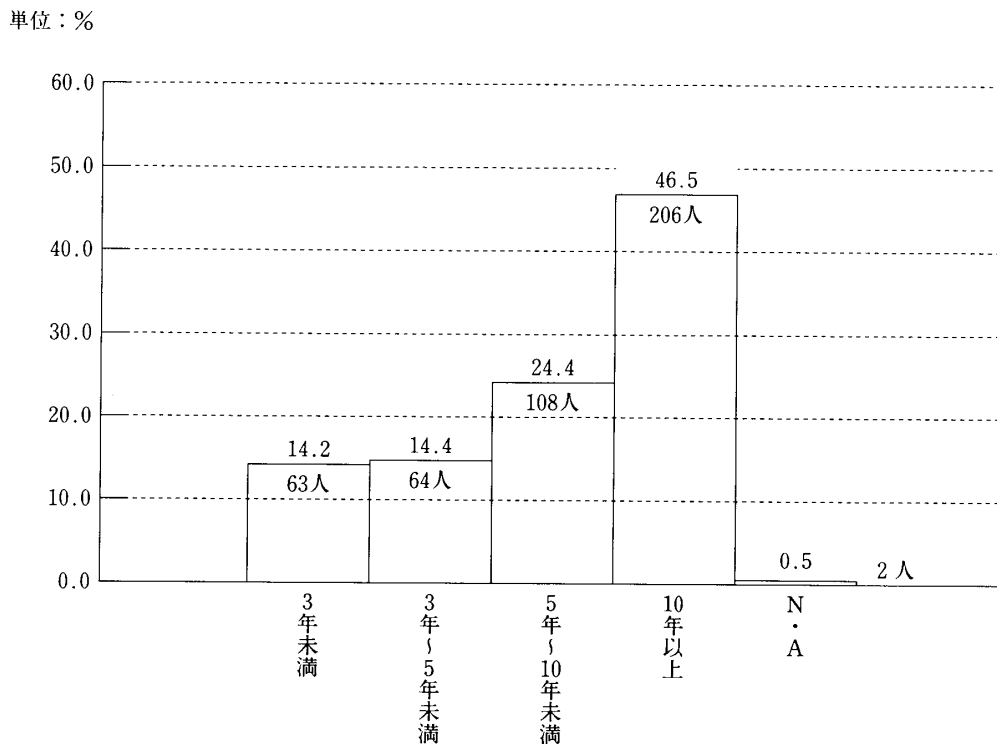


図14 前職

単位：％

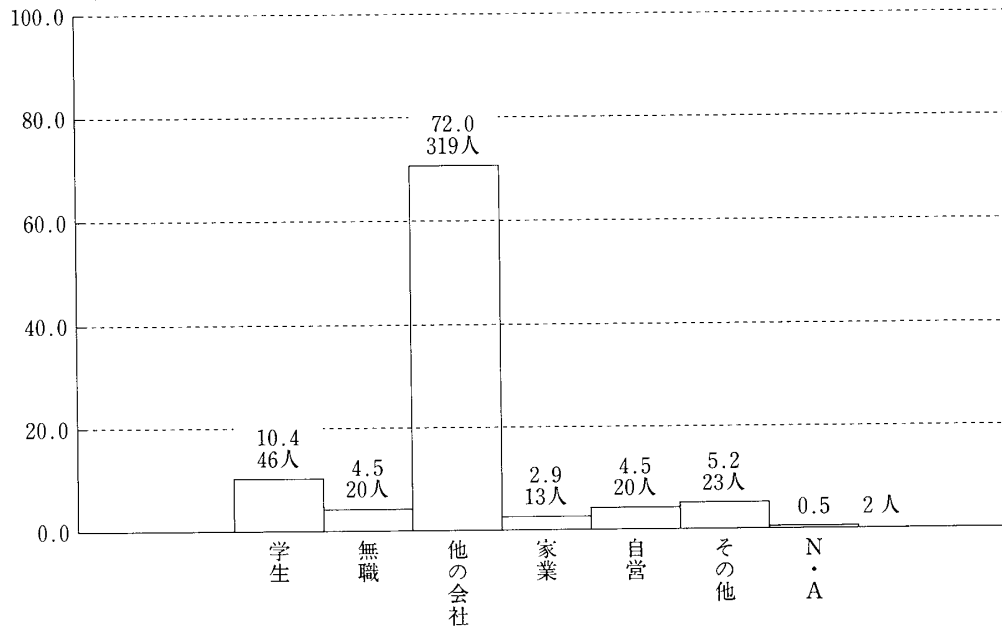
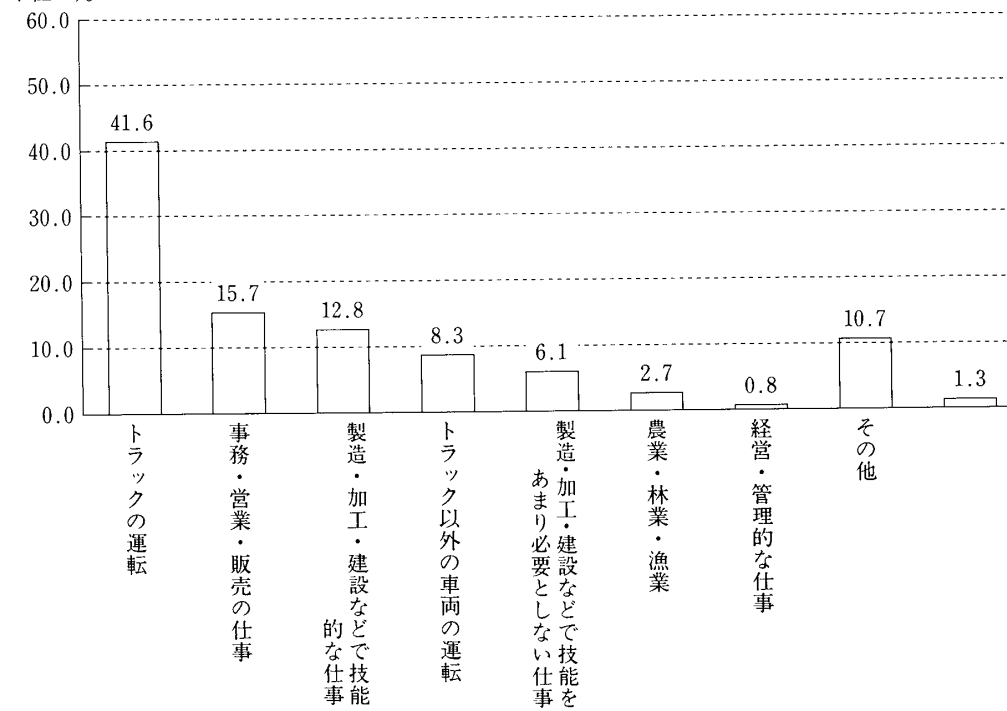


図15 前職の仕事内容

単位：％



多い転職者の前職の具体的な仕事内容は、**図15**のようである。最も多いのが現職と同じトラックの運転で41.6%，次いで事務・営業・販売の仕事15.7%，製造・加工・建設などで技能的な仕事12.8%となっている。勤務先は変わったが仕事内容は変わらない者が多い。トラック以外の車両の運転をしていた者8.3%を加えると49.9%と半数が車両の運転をしていたことになる。いわゆるホワイトカラーからの転職は少ない。

トラック運転者の転職は多いが、その転職の多くは職場が変わるだけで職種を変えているわけではない。

(3) 運転車両の大きさ

次にトラック運転者が、現在いつも運転しているトラックの大きさ（最大積載量）を2tクラス（小型車）、4tクラス（中型車）、11tクラス（大型車）、それ以上の大きさに分けて見ると、**図16**のようである。2tクラスの小型車を運転している者が39.7%と4割で最も多く、4クラスの中型車運転が30.2%、11クラスの大型車運転が22.6%、それ以上の大きさが7.2%の順になっている。小型車・中型車の運転が多い。

運転歴別に運転車両の大きさを見ると、**表10**のように、運転歴が比較的短いトラック運転者は小型車を運転する割合が多く、運転歴が長くなるにつれて、中型車、大型車を運転する者の割合が多くなっている。運転歴10年以上のトラック運転者の4割強は大型車を運転している。

図16 トラックの大きさ（最大積載量）

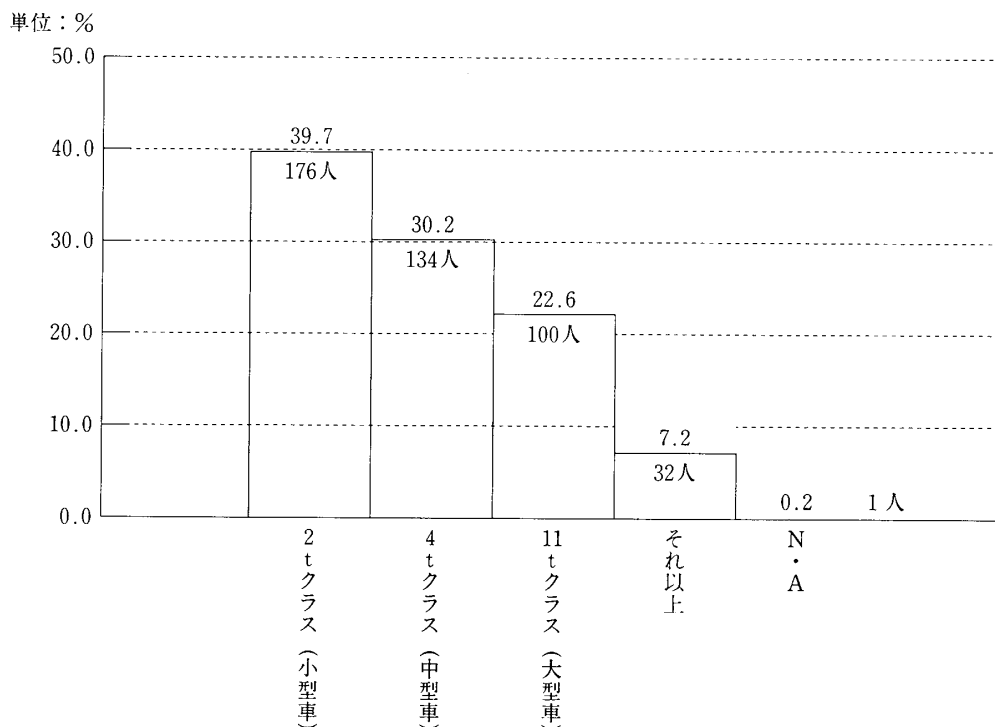


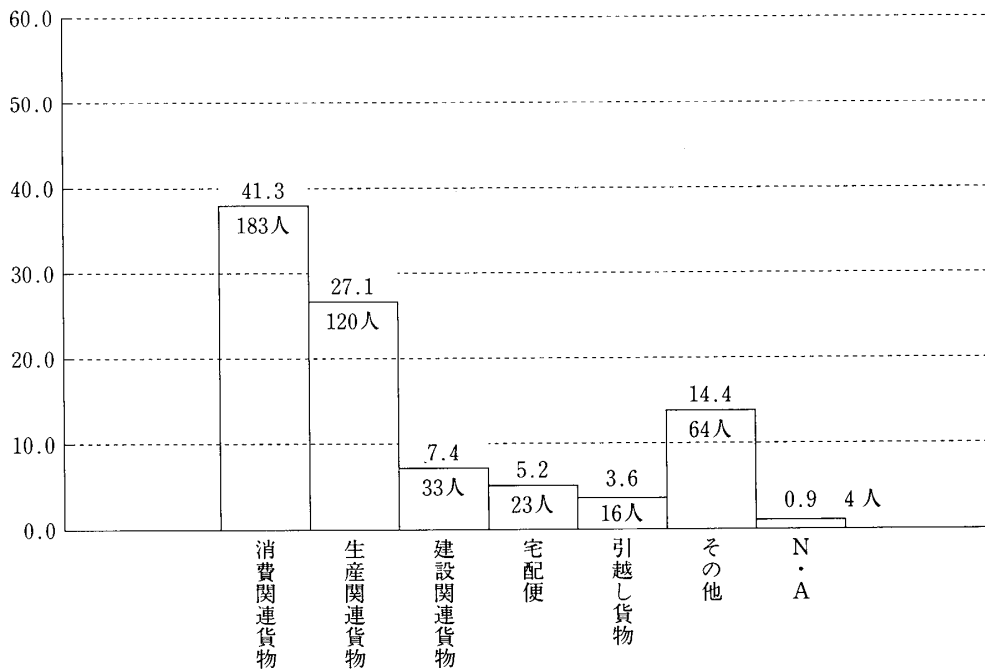
表10 運転歴別運転車輛の大きさ

(%)

	3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
2tクラス	61.9	42.2	40.7	32.0
4tクラス	33.3	32.8	38.9	24.3
11tクラス	3.2	18.8	16.7	33.0
それ以上	1.6	6.3	3.7	10.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0

単位：%

図17 輸送貨物の種類



(4) 取扱い輸送貨物の種類

トラック運転者は、いろいろな種類の貨物を日常輸送しているが、その中でも主なものを尋ねた応えが、図17である。最も多いのが、農水産物・食料工業品、日用品・取合せ品などの消費関連貨物で41.3%、次いで鉄鋼、機械、石油製品などの生産関連貨物が27.1%であり、建設関連貨物、宅配便、引越し貨物は少ない。

(5) 労働条件

a. 運転時間

トラック運転者の1日平均運転時間は、**図18**のようである。1日の運転時間が8時間を越える者が34.8%と全体の3分の1以上を占め、6時間から8時間未満が32.5%で、全体の3分の2が6時間以上の運転時間である。トラックを運転して貨物を輸送するには、貨物の積込み、積降ろし、伝票整理など付随する仕事が多くあり、その仕事に費やす時間もあるので、運転時間8時間は仕事が8時間では終わらない。1日の運転時間が6時間以上が3分の2、そのうち8時間以上が3分の1以上ということは、トラック運転者の1日の労働時間はかなり長時間であることになる。

表11は、運転時間別に健康状態についての自己認識を見たものである。1日の平均運転時間が4時間未満の運転者は42.9%と4割以上が「健康にはおおいに自信がある」と健康に自信を持っているが運転時間が長くなるに連れ健康に自信を持つ運転者の割合が減少し、1日8時間以上の運転をする者では18.2%しか健康に自信を持っていない。自分の健康状態を健康だと認識（「健康にはおおいに自信がある」と「まあ健康なほうだ」とを加えた）している運転者は、運転時間が4時間未満で85.8%、4時間～6時間未満で86.9%、6時間～8時間未満で79.8%、8時間以上で72.7%である。運転時間が6時間を超えると急に健康に自信を持つ者の割合が減少し、健康が気掛かりな者の割合が増えている。健康に対する自覚から見ると1日の運転時間は6時間が一つの目処であると言える。

b. 深夜勤務

1ヶ月間における深夜勤務（夜10時以降の仕事）のある日数は、**図19**のようである。深夜勤務は51.5%がなしと応えている。深夜勤務がなしと月1日、月2日を加えると68.6%となり、全体の約3分の2が深夜勤務はないか、あっても月1日か2日である。しかし、深夜勤務が1ヶ月に7日以上のある者も16.7%おり、6人に1人は4日に1日以上深夜勤務をおこなっている勘定になる。トラック運転者の深夜勤務日数はかなり多い。

c. 外泊

1ヶ月のうちで運転の都合によって自宅で睡眠がとれなく外泊する日数は(**図20**)、71.6%と大半がないと応えている。しかし、他方で月に7日以上仕事で外泊する者も6.5%おり、15人に1人が1週間に1日仕事で外泊している。仕事で外泊することがないトラック運転者が圧倒的に多いが、深夜勤務と同様、仕事で外泊する人は頻繁に外泊している。トラック運転の仕事は一部の者にかなりの日数の深夜勤務、外泊を余儀なくさせており、厳しい労働条件のもとにあると言える。

図18 運転時間(1日平均)

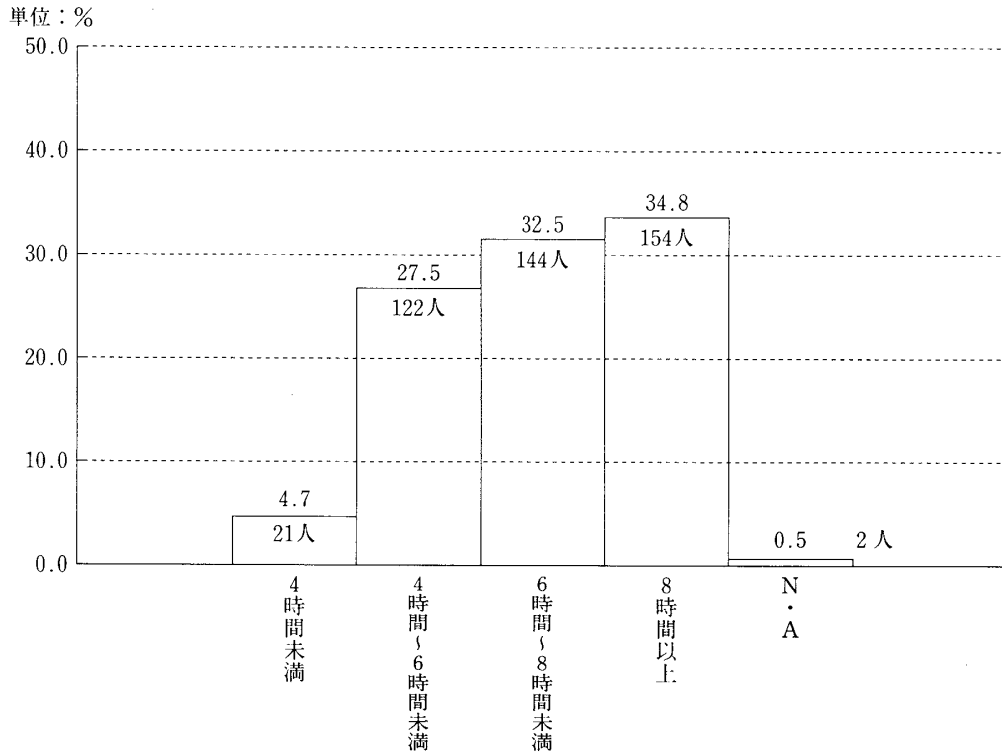


表11 運転時間別健康状態

(%)

運転時間 \ 健康状態	4時間未満	4時間～6時間未満	6時間～8時間未満	8時間以上
健康には おおいに自信がある	42.9	27.9	19.4	18.2
まあ健康なほうだ	42.9	59.0	60.4	54.5
健康のことでは 少し気にしている	4.8	13.1	14.6	24.7
健康には 自信が持てない	9.5	0.0	5.6	2.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0

図19 深夜勤務日数（1ヶ月当たり）

単位：%

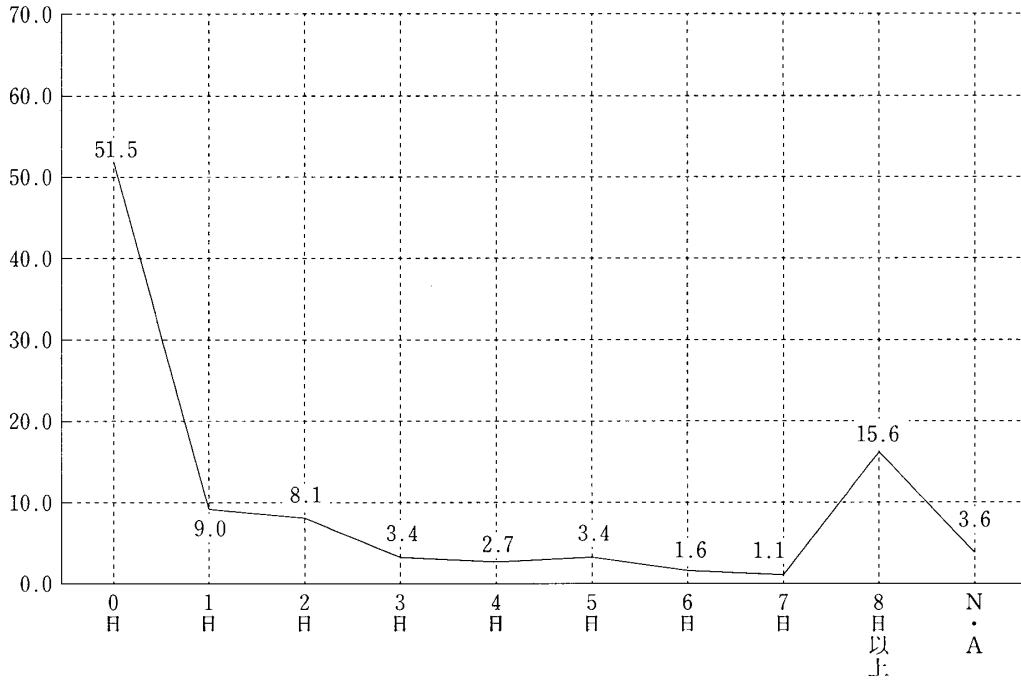
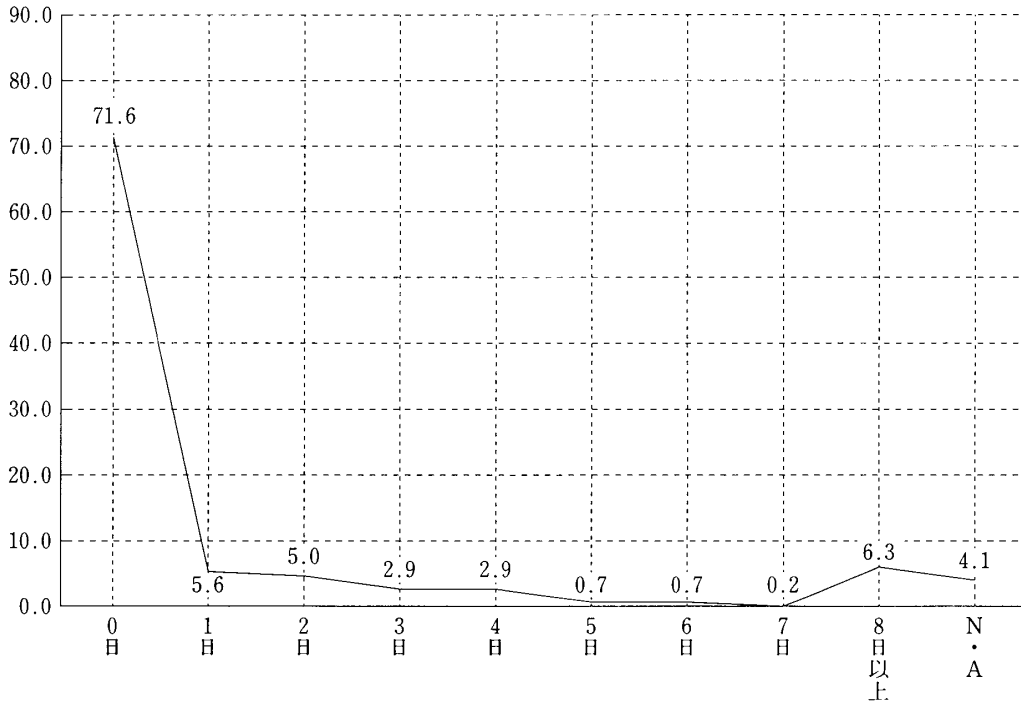


図20 外泊日数（1ヶ月当たり）

単位：%



d. 休日

トラック運転者の1ヶ月の休日数は、**図21**のように、5日が33.0%、4日が32.7%で、1ヶ月に4日か5日は休日がとれている者が65.7%になっている。3人に2人は週休1日である。休日が6日以上の17.2%を加えると、82.9%が週1日以上の日を取っている。しかし、1ヶ月の休日が3日以下の者も12.6%いる。8人に1人は週1日の休日も取れていないということである。全体の8割以上が週1日以上の日を取っているが、それはそのままトラック運転者の労働が規則的に休日が取れることをあらわしてはいない。それは後述のように、トラック運転者が“仕事上つらいこと”として13.5%の者が「休みがとれない」ことを挙げているし、またトラック運転の仕事は今後も続けていくための改善要望として43.8%の者が「休暇を多くしてほしい」ことを挙げていることから理解できる。トラック運転者の多くは結果として1週間に1日以上の日を取っているが、その休日数には満足しているわけではない。週休2日という社会的趨勢のもとで月平均の休日数8日以上が1.6%しかいないということはいかにトラック運転者の休日が少ないかを物語っている。

e. 収入

後述のようにトラック運転者の入職動機が一番目にあげられているのが「他の仕事に比べて収入がよいから」でトラック運転者の多くは収入を入職動機としているが、月収はどれくらいであろうか。**図22**のようである。最も多いのが30万円代前半が26.0%、次いで20万円代後半が25.7%、20万円代前半17.2%、30万円代後半11.3%となっている。約半数が月収25万円から34万円である。月収40万円以上の高賃金所得者も14.0%いる。

年齢別に月収を見たのが**表12**である。各年齢階層で最も多い月収は、25歳未満が25万円未満で60.9%、25～29歳では25万円～29万円が35.1%、30歳～34歳では25万円～29万円が32.2%、35歳～39歳でも同じく25万円～29万円が32.9%、40歳～44歳では30万円～34万円が31.0%、45歳～49歳では30万円～34万円が31.6%、50歳以上でも30万円～34万円が35.5%となっている。概して年齢が高くなるにつれて収入も多くなる傾向がある。しかし、必ずしも年齢に比例して収入も高くなっているわけではない。40歳以降の月収の分布のピークは30万円～34万円が変わらないし、また、40万円以上の高収入を稼いでいる者の多くは40歳代前半である。年齢が高くなるにつれて収入も多くなるが、高収入者が多いのは働き盛りの40代前半である。

運転歴別に収入を見ると(**表13**)、運転歴が短い3年未満の者には月収25万円未満が54.0%と半数以上を占めている。運転歴が3年～5年未満、5年～10年未満、10年以上と長くなるにつれ収入も多くなっている。

トラック運転者の多くは現在の職場に初職として入職したのではなく、他の職場から

図21 休日（1ヶ月当たり）

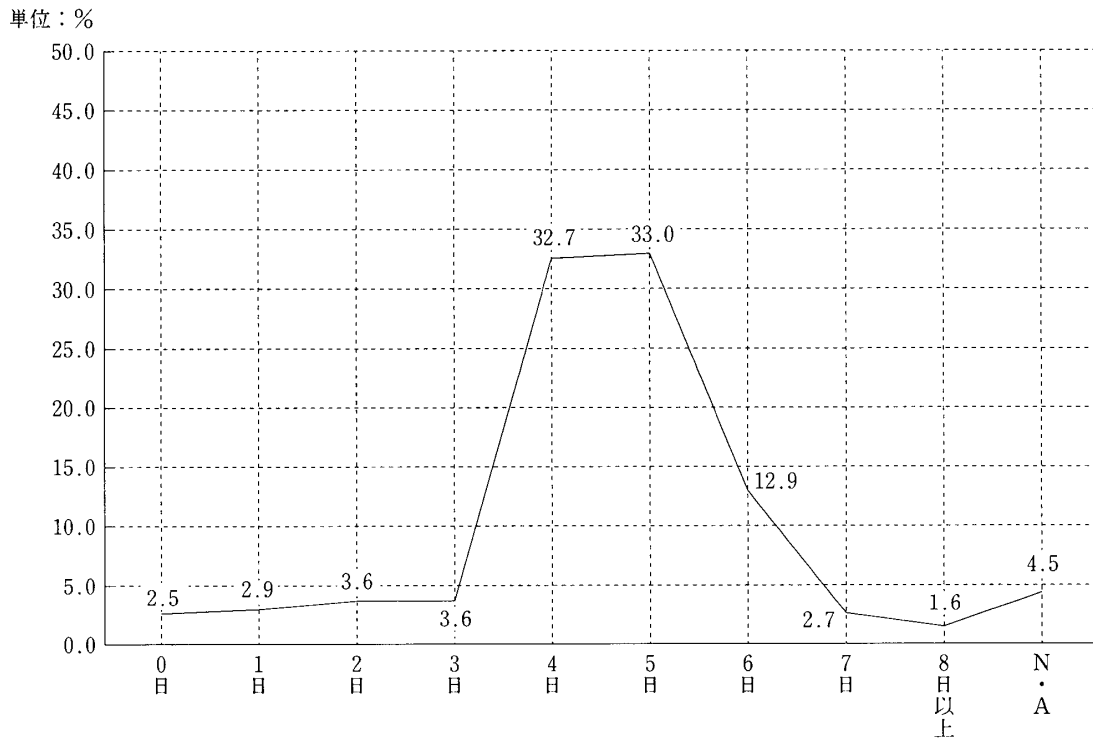


図22 月収

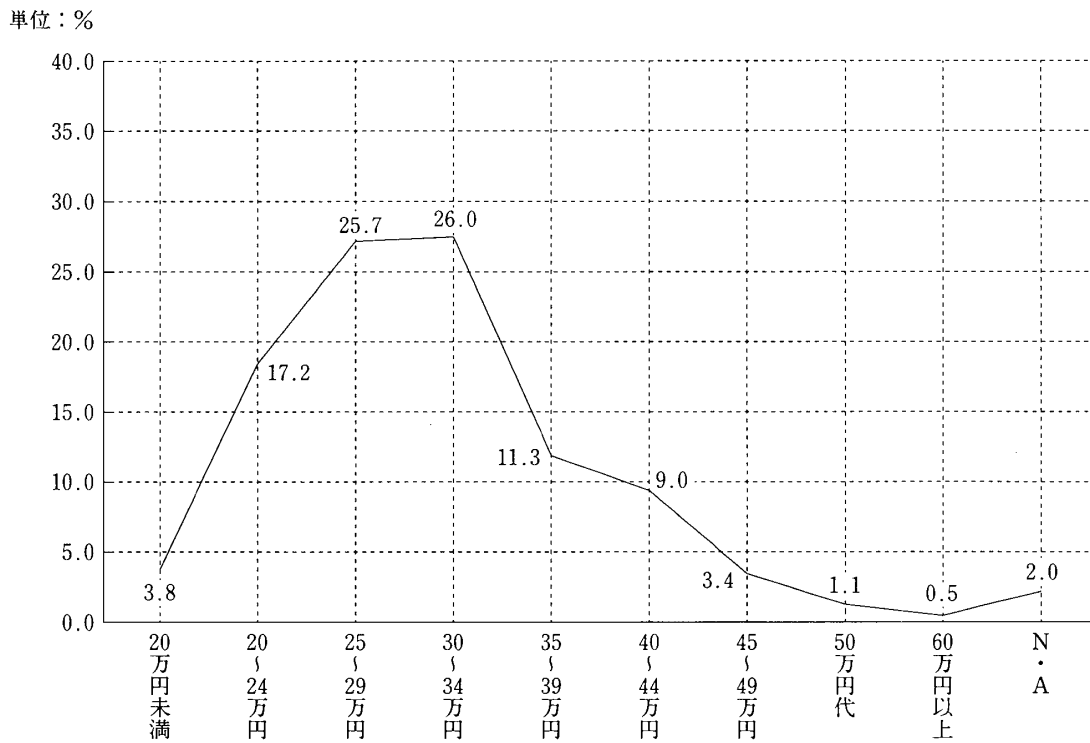


表12 年齢階層別月収

(%)

月収	年齢						
	25歳未満	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳以上
25万円未満	60.9>	31.2>	13.6>	12.9>	12.7>	5.3>	3.2
25万円～29万円	23.4	35.1	32.2	32.9	19.7	14.0	25.8
30万円～34万円	14.1	19.5	30.5	28.6	31.0	31.6	35.5
35万円～39万円	1.6	3.9	16.9	11.4	11.3	28.1	12.9
40万円以上	0.0	10.4	6.8	14.3	25.4	21.1	22.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表13 運転歴別月収

(%)

月収	運転歴			
	3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上
25万円未満	54.0>	28.6>	24.3>	7.6
25万円～29万円	27.0	34.9	30.8	21.2
30万円～34万円	15.9<	17.5<	26.2<	33.3
35万円～39万円	3.2	12.7	8.4	15.2
40万円以上	0.0	6.3<	10.3<	22.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0

転職して来ている。しかし、転職者が多いが、多くは前の職場でもトラック運転など車輛の運転をしており、職場を変えてはいても職種は変えていない。そして、仕事としてのトラック運転歴は多くが10年以上であり、長い。1日の運転時間は大半が6時間を超え、運転に付随する仕事の時間も加えるとトラック運転者の労働時間はかなり長時間労働である。長時間労働は健康に影響を与えていると受止めている。深夜労働や仕事上外泊を余儀なくされる日数はそれほど多くないが、一部のトラック運転者は月に8日以上も深夜労働・外泊をしており、かなりの日数となっている。多数は週一日は休日があるが、週一日の休日も取れない者も1割以上おり、週休2日の実現をめざしている現在の

社会的趨勢から見ると休日が定期的にとれる世間並みになっているとは言えない。収入は多くが月収25万円から30万円代前半である。年齢、運転歴に応じて収入も高くなっているが、それも年齢40歳前半までで、それ以降は年齢が高くなるにつれ収入も高くは必ずしもなっていない。高齢者ほど高収入を得ているわけではない。月収40万円以上の高収入を稼いでいる者の割合は年齢40歳代前半に最も高い。トラック運転者の仕事は、労働時間、深夜労働、外泊日数、休日、収入から見て、概して厳しい労働条件のもとにあるとすることができる。

4. トラック運転者の仕事意識

トラック運転者の仕事に関する意識を、仕事選択理由、仕事満足度、仕事活動上つらいこと、仕事継続意志、仕事に対する要望について見ることにする。

(1) 仕事選択理由

トラック運転者がトラック運転の仕事を選択した理由は、**図23**のようである。最も多い理由は「他の仕事に比べて収入がよいから」が54.0%であり、次いで「車が好きだから」が51.9%、「人間関係がわずらわしくないから」37.7%、「運転しながらいろいろなところへ行けるから」28.7%、「なんとなく」24.2%と続いている。収入と趣味がトラック運転の仕事を選択した主な理由である。多くのトラック運転者は、自分の能力や適性、仕事そのものへの興味や関心・意義を見出しての選択というより収入がよいことや車が好き、人間関係がわずらわしくない、運転しながらいろいろなところへ行けるのように仕事に付随した条件によって選択しているか、「なんとなく」のように消極的な理由によって選択している。

年齢階層別に仕事選択の理由を見ると(**表14**)、年齢階層に関わりなく収入、趣味での選択が多い。その中で比較的年齢の若い層では車が好きという趣味での選択が多く、年齢が高くなるにつれて収入による選択が多くなっている。25歳未満の72.3%は車が好きだという趣味が理由で選択しており、40歳代後半の62.3%は収入によって選択している。トラック運転の仕事で「自分の能力や資格が生かせるから」として選択した者は18.7%と全体としては少ないが、年齢階層別に見ると年齢が高くなるにつれ、「自分の能力や資格が生かせるから」を選択理由にあげている割合が増えている。比較的高年齢のトラック運転者は自分の能力、資格をも考慮しての仕事選択であったことを窺わせる。

運転歴別に仕事選択の理由を見ると(**表14**)、運転歴の長短に関わりなく収入と趣味での選択が多い。特に運転歴3年未満のトラック運転者の60.3%と6割は「車が好きだか

図23 選択理由（複数回答）

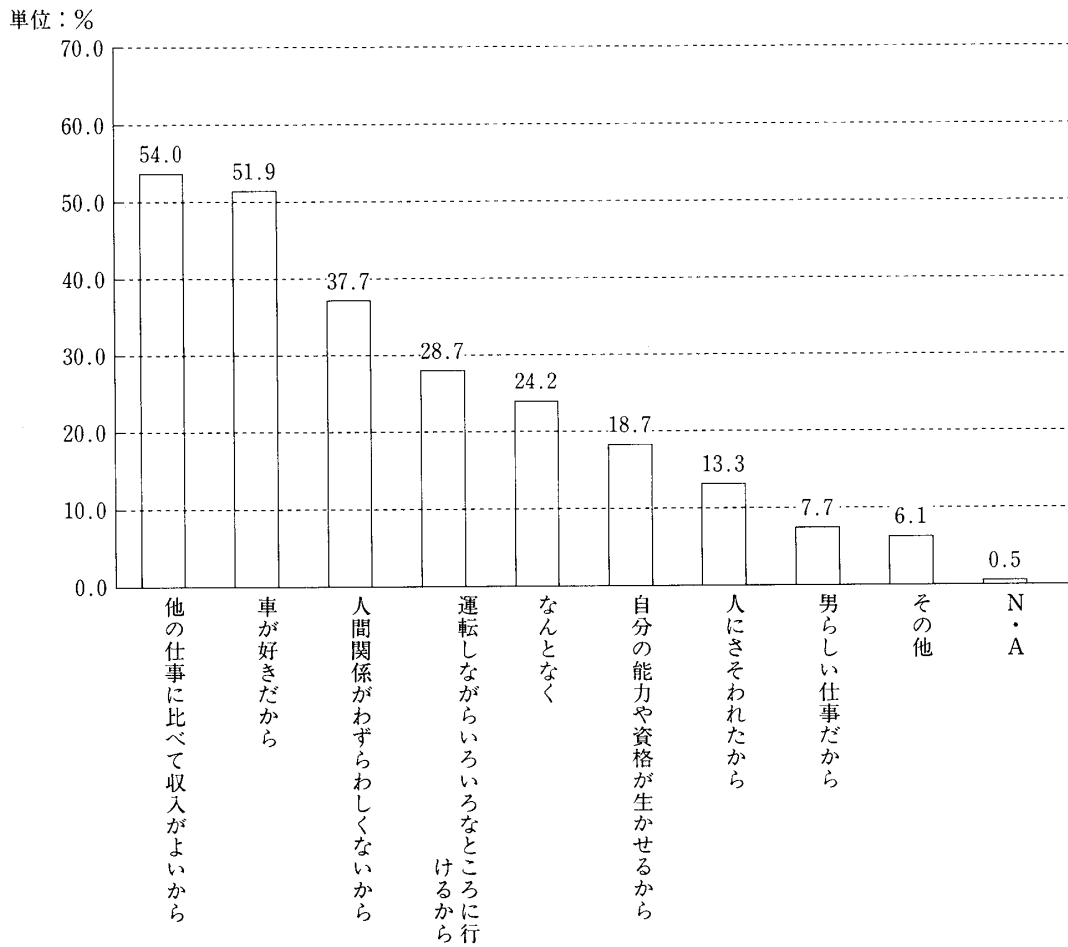


表14 年齢階層別・運転歴別仕事選択理由

(%)

	全 体	年 齢 別								運 転 歴 別			
		25 歳 未 満	25 歳 29 歳	30 歳 34 歳	35 歳 39 歳	40 歳 44 歳	45 歳 49 歳	50 歳 以 上	3 年 未 満	3 年 5 年 未 満	5 年 10 年 未 満	10 年 以 上	
他の仕事に比べて収入がよいから	54.0	58.5	53.2	53.3	49.3	53.5	62.3	48.6	49.9	59.3	57.4	52.7	
車が好きだから	51.9	72.3	53.2	63.3	38.0	53.5	41.0	40.0	60.3	48.4	59.3	46.8	
人間関係がわずらわしくないから	37.7	23.1	40.3	35.0	40.8	52.1	34.4	34.3	34.9	35.9	42.6	36.6	
運転しながらいろいろなところに行けるから	28.7	50.8	32.5	21.7	23.9	29.6	21.3	11.4	41.3	26.6	28.7	25.9	
なんとなく	24.2	20.0	23.4	23.3	26.8	21.1	31.1	20.0	25.4	29.7	17.6	25.9	
自分の能力や資格が生かせるから	18.7	13.8	16.9	15.0	16.9	23.9	24.6	20.0	11.1	18.8	17.6	21.5	
人にさそわれたから	13.3	10.8	11.7	13.3	18.3	12.7	13.1	14.3	12.7	10.9	15.7	13.2	
男らしい仕事だから	7.7	9.2	7.8	1.7	8.5	9.9	8.2	8.6	7.9	12.5	4.6	7.8	
その他	6.1	6.2	2.6	3.3	5.6	11.3	6.6	8.6	7.9	6.3	1.9	7.8	

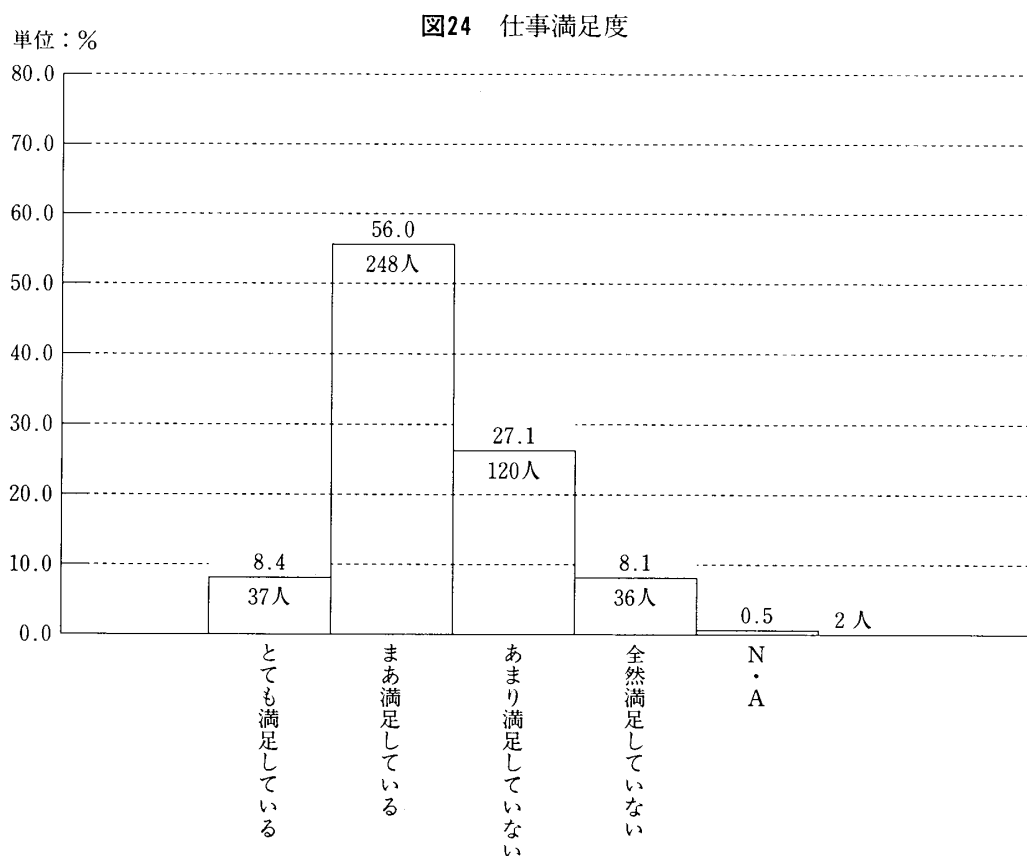
(複数回答)

ら」で選択しており、また41.3%と4割が「運転しながらいろいろなところへ行けるから」を選択理由にしている。

年齢・運転歴を問わず収入、趣味による仕事選択が多いが、年齢が低い、運転歴が短い運転者には趣味による選択、年齢が高い、運転歴が長い運転者には収入による選択が多い傾向が見られる。また、能力や資格を生かした選択は全体として少ないものの、年齢が高くなるにつれ、そして運転歴が長くなるにつれ、能力や資格を考慮しての仕事選択であったとしている者の割合が増加している。

(2) 仕事満足度

多くが、自分の適性や能力、仕事そのものへの関心というより仕事を遂行した結果得られる収入や趣味のレベルで仕事を選択したトラック運転者は、トラック運転の仕事に満足しているのであろうか。図24はトラック運転者の仕事満足度を表したものである。現在従事しているトラック運転の仕事に「とても満足している」者は8.4%と少ないが、「まあ満足している」者56.0%を加えると、64.4%と全体の3分の2が仕事に満足している。トラック運転者はトラック運転の仕事に強く満足しているわけではないが、まあ満足しており、現在の仕事に肯定的である。



現在の仕事に「とても満足している」「まあ満足している」と応えた者を満足群、「あまり満足していない」「全然満足していない」と応えた者を不満足群として、年齢階層別、運転時間別、運転歴別、収入別、仕事選択理由別、に満足群、不満足群の割合を見たのが図25である。

年齢階層別に見ると、どの年齢階層も約6割以上の者がトラック運転の仕事に満足している。年齢に関係なくトラック運転の仕事に多くは満足している。しかし、年齢が比較的若い層には満足していない者もかなりいる。40歳以降になると満足している者の割合が急増している。トラック運転の仕事を自己の職業として自覚するようになったためとも受け止めることができる。それは後述のように、40歳になると転職志向が急減していることから窺える。トラック運転者が、仕事に満足し仕事として自覚が持てるようになるのは年齢で見ると40歳に入ってからだと言うことができる。

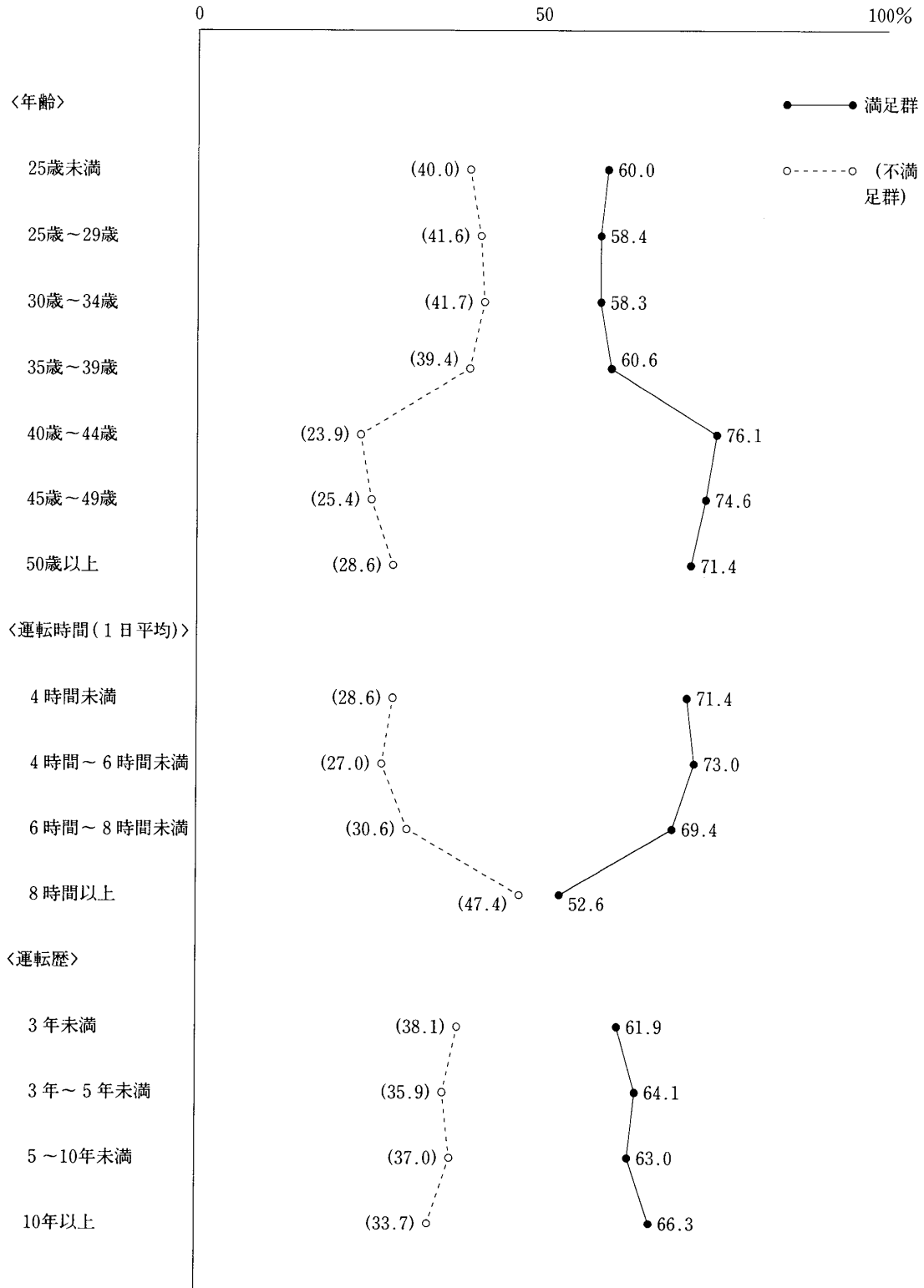
1日の運転時間と仕事満足との関係は、運転時間が8時間を超えると仕事に不満を覚える者の割合が急増する。そうかと言って運転時間が短ければ仕事に満足している者の割合が多いかというところとは必ずしも言えず、運転時間8時間未満では運転時間の長短による仕事に対する満足の度合のちがいは見られない。

運転歴によって仕事の満足度を見ると、運転歴が短い者には仕事に満足していない者もかなり見えるが、運転歴が長くなるにつれ仕事に満足している者の割合が増えている。

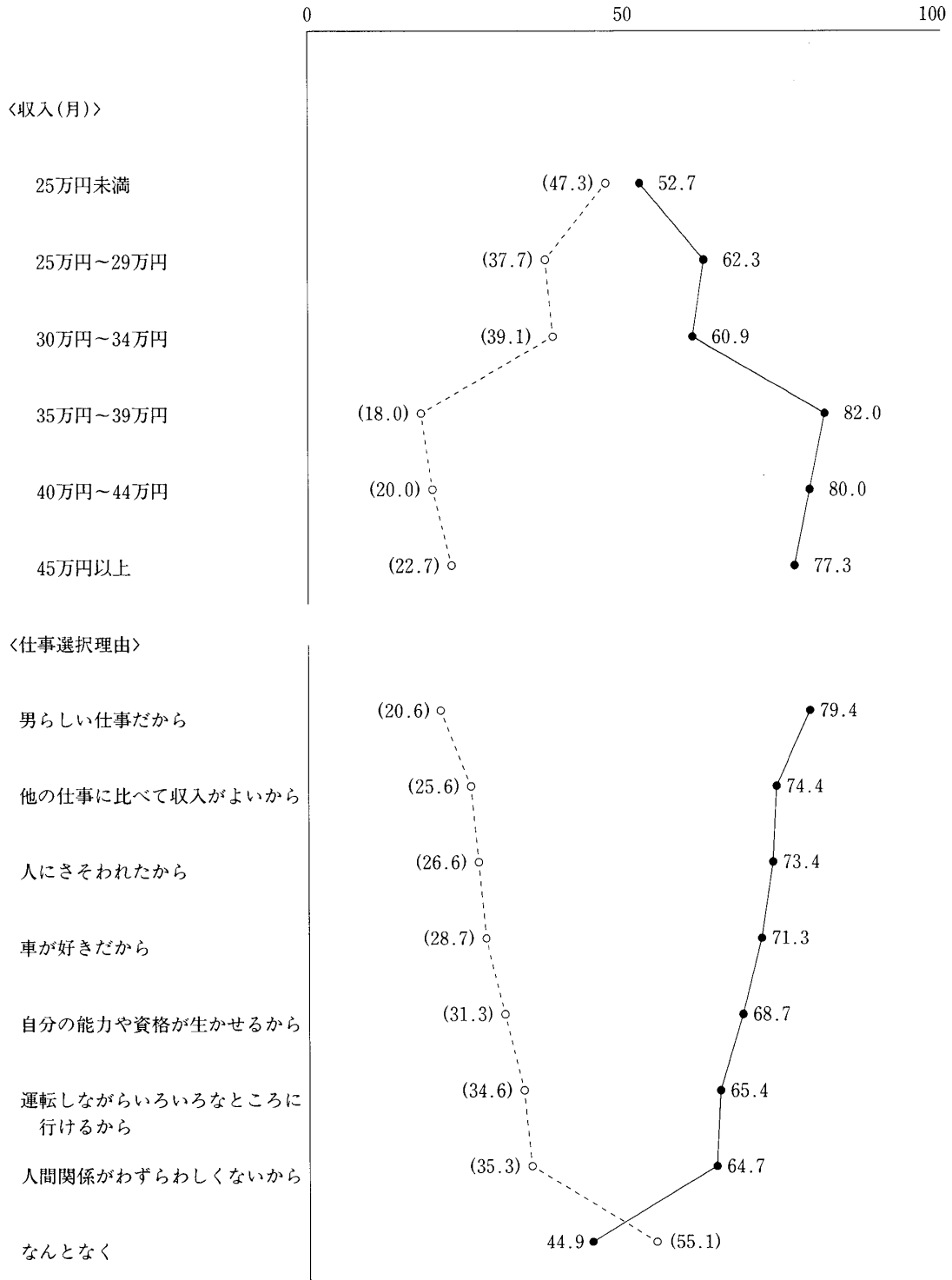
収入で仕事に対する満足度を見ると、当たり前と言えるが、収入が低いほど仕事への満足度は低い。収入が月35万円未満には仕事に満足していない者がかなり見られ、特に月収25万円未満には仕事に満足していない者が半数近くにのぼる。月収35万円以上になると仕事に満足している者が急増する。仕事に満足しているかどうかを収入から見た場合、月収35万円を超えるかどうかの一つの目安と言える。そして月収が40万円以上になると仕事に満足している者の割合が圧倒的に多いものの、月収が高くなるにつれ仕事に満足している者の割合が減少する傾向にある。このことは月収が40万円以上になると仕事に満足するかどうかは収入のみではなく他の要素がかなり入ってくることを表している。

仕事選択理由別に仕事の満足度を見ると、「男らしい仕事だから」という理由でトラック運転の仕事を選んだ者が最も満足しており、79.4%と8割が満足している。次いで満足している者の割合の多い選択理由は「他の仕事に比べて収入がよいから」74.4%、「人にさそわれたから」73.4%、「車が好きだから」71.3%となっている。「なんとなく」トラック運転を仕事として選んだ者は、仕事に満足している者より満足していない者の方が多い。トラック運転の仕事を選んだ者が最も満足している理由として仕事の内容で積極的に選択した者は、多くが仕事に満足しており、「なんとなく」のように消極的に仕事を選んだ者は仕事に満足していない者が多い。自覚的に積極的にトラック運転の仕事を選択したかどうかで仕

図25 年齢階層・運転時間・運転歴・収入・仕事選択理由



トラック運転者の仕事と仕事意識



事に満足するかどうかが決まると言える。

(3) 仕事上つらいこと

トラック運転の仕事をしていてつらいことは、**図26**のように、「労働時間が長いこと」56.4%、「食事がきちんととれないこと」54.9%、「交通事故の不安があること」52.8%で半数以上が辛いこととしている。「深夜労働があること」(9.5%)、「休憩や休日がとれないこと」(13.5%)はそれ程は辛いこととは受け止めていない。前述のように1日の運転時間が8時間を超える者が34.8%もあり、労働時間の長さが苦痛になっている。長時間労働，生活時間の不規則，交通事故への不安はいずれも現在のトラック運転の仕事が抱えている問題として指摘されていることである。それらの問題を多くのトラック運転者は仕事上辛いこととしてあげている。

(4) 仕事継続意志とその理由

トラック運転の仕事をいつまで続けたいかという仕事継続意志は、**図27**のように、働ける限り続けたいが最も多く51.9%と半数以上を占めている。できたらすぐ転職したいは16.0%である。転職志望者や仕事を続けても40歳までと年齢を限った継続意志を持った者が3割弱いるものの全体としては、トラック運転を一生の仕事と捉えている者が

図26 仕事上つらいこと（複数回答）

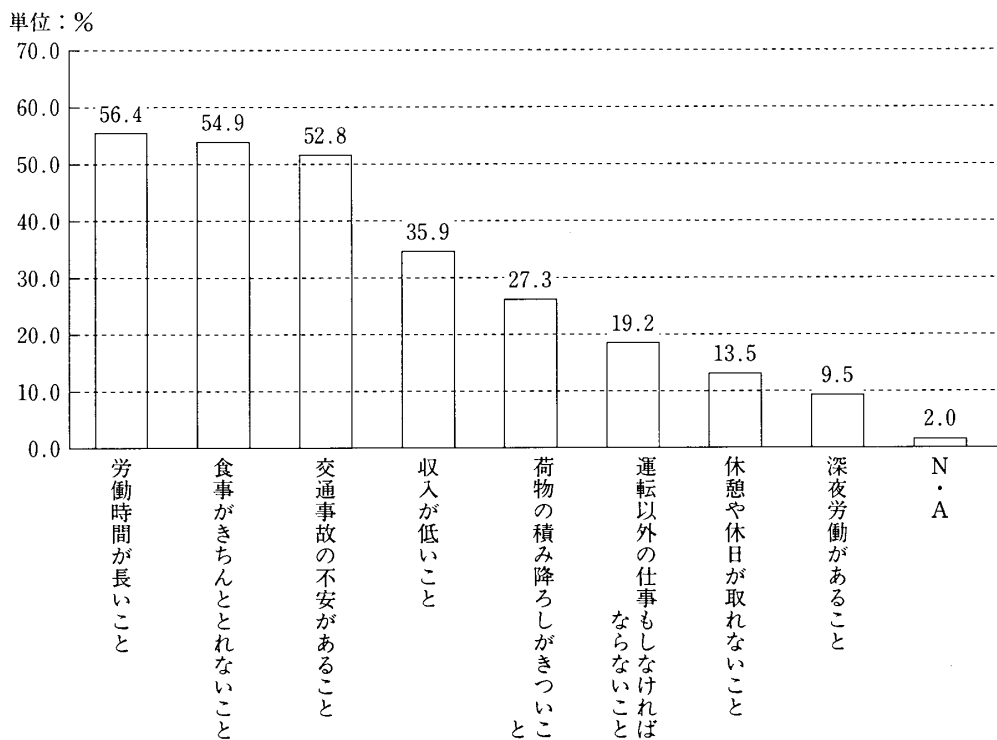


図27 仕事継続意志

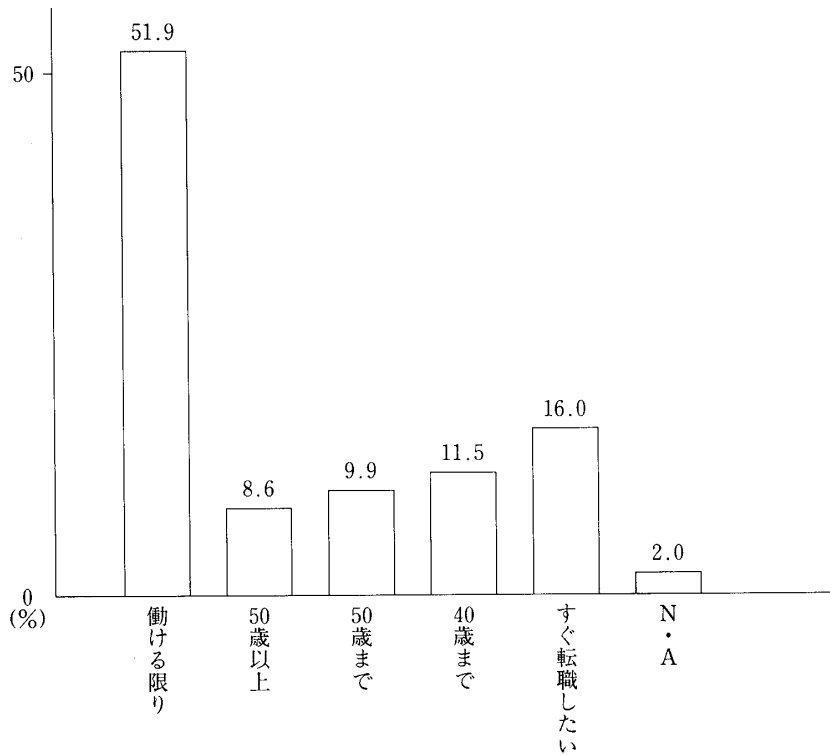


表15 年齢階層別・運転歴別仕事継続意志

(%)

	全 体	年 齢 別							運 転 歴 別			
		25 歳 未 満	25 歳 — 29 歳	30 歳 — 34 歳	35 歳 — 39 歳	40 歳 — 44 歳	45 歳 — 49 歳	50 歳 以 上	3 年 未 満	3 年 — 5 年 未 満	5 年 — 10 年 未 満	10 年 以 上
働ける限り	51.9	33.8	46.8	45.0	63.4	52.1	63.9	65.7	39.7	35.9	54.6	59.7
50歳以上	8.6	1.5	1.3	0.0	5.6	18.3	16.4	25.7	0.0	7.9	1.8	14.6
50歳まで	9.9	4.6	7.8	16.7	8.5	19.7	4.9	0.0	4.8	10.9	13.0	9.8
40歳まで	11.5	38.5	18.2	16.7	2.8	0.0	0.0	0.0	34.9	20.3	10.2	2.4
すぐ転職したい	16.0	20.0	22.1	21.7	19.7	8.5	9.8	5.7	15.9	23.4	18.5	12.7
N・A	2.0	1.5	3.9	0.0	0.0	1.4	4.9	2.9	4.8	1.6	1.9	1.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

多い。

年齢階層別に仕事継続意志をみると(表15)、比較的年齢の若い層にはトラック運転の仕事を一生涯の仕事として捉え働ける限り続けたいとしている者の割合が少ない。特に25歳未満では働ける限り続けたいが3分の1の33.8%で、「すぐ転職したい」(20.0%)や働いても「40歳まで」(38.5%)と転職志望や40歳までの期限を限った継続意志を持っている者の割合が多い。年齢が高い層ほど転職志望は少なく、トラック運転を一生涯の仕事

と考えている者の割合が多い。

運転歴別に仕事継続意志をみると、運転歴10年以上のベテラン運転者でも1割強が転職志望であり、その割合は決して小さいとは言えないが、運転歴が長いほど転職志望は少なく、トラック運転を一生の仕事とみている者の割合が大きい。運転歴3年～5年未満には転職志望が多く、働ける限りトラック運転の仕事を続けたいとしている者の割合が少ない。運転歴3年～5年未満は仕事に慣れた頃で、その頃、自分の仕事であるトラック運転に疑問を感じはじめるようになる現れとも受け取れる。運転歴が5年以上になると転職志望は減少し、トラック運転を一生の仕事と見るようになる者の割合が増加する。トラック運転者が自分の仕事意識を定着させるのは、運転歴から見ると、運転歴5年以上であると言える。

仕事の継続意志と仕事に対する満足度の関係は、**図28**のようである。トラック運転の仕事を一生涯の仕事と捉えたり、50歳ぐらいまで続けたいと思っている者にはトラック運転の仕事に満足している者が多く、転職志望者には仕事に満足していない者が多い。仕事に対する満足度と仕事の継続意志は関係が深い。

トラック運転者が将来もトラック運転の仕事を続けたいとしているその理由は、**図29**のようである。既述のように仕事選択の理由で多かったのは「収入がよいから」と「車が好きだから」であり、仕事そのものを理由に選択した者は少なかった。しかし実際に仕事に就き、日々仕事を営んでいる中で、将来もトラック運転の仕事を続けたいとしている理由で多いのは「運転の仕事が好きだから」で49.5%と半数があげている。トラック運転の仕事を「ずーっとやってきたから」(27.8%)、「他の仕事ができそうにないから」(24.6%)、「他の仕事につくのがわずらわしいから」(24.6%)といった消極的な理由で仕事を続けたいとしている者もかなりいるが、トラック運転の仕事そのものに魅かれて

図28 仕事継続意志と仕事の満足

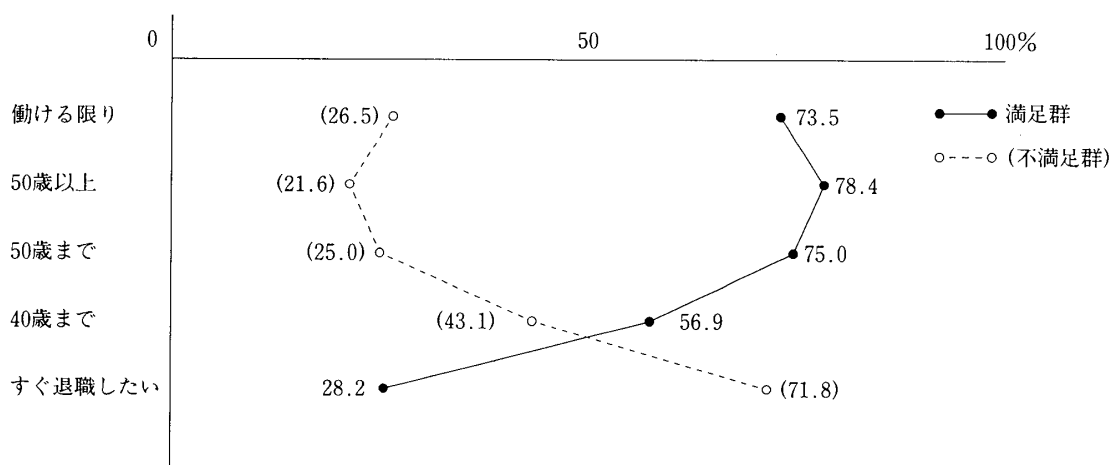
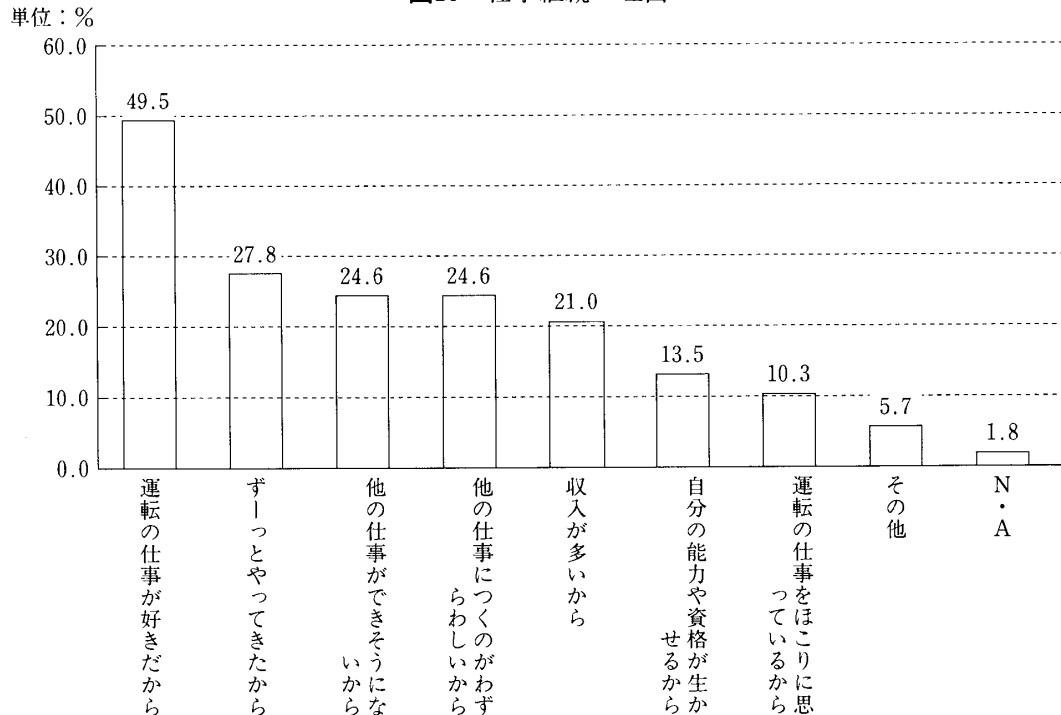


図29 仕事継続の理由



仕事の継続を望む者が多い。トラック運転者が自己の職業生活を営む中で仕事に関心が持てるようになり仕事の継続を望むようになったことと、仕事そのものに関心がある者が仕事の継続を望んでいると見ることができる。トラック運転者がトラック運転の仕事が続けたいと思うようになるにはトラック運転者がトラック運転の仕事そのものに興味を覚え関心が向くようになるような入職後の動機付け、教育訓練が必要である。トラック運転者の入職動機（仕事選択理由）として最も多かったのは「収入がよいから」であったが、将来もトラック運転の仕事が続けたい理由として収入をあげる者は少ない。それはトラック運転者が入職時には収入に魅かれて入職したという面が多分にあったが、トラック運転の仕事が続ける中でトラック運転の仕事を単に収入を得る手段としてみなしているのではないということを物語っている。トラック運転者は好きなトラック運転の仕事を通して職業的成長を望んでいると見ることができる。

(5) 仕事に対する要望

トラック運転者が今後もトラック運転の仕事が続けてゆくため望んでいることは、図30のようである。最も多いのは「労働時間を考えてほしい」で61.9%と6割以上が望んでいる。次いで「収入が安定するようになってほしい」55.1%、「運転者の健康管理に配慮してほしい」47.9%、「休暇を多くしてほしい」43.8%が続いている。「独立・開業・転職を援助してほしい」(8.8%)「仕事上の新しい知識や技術を学べるような制度をととの

図30 仕事に対する要望

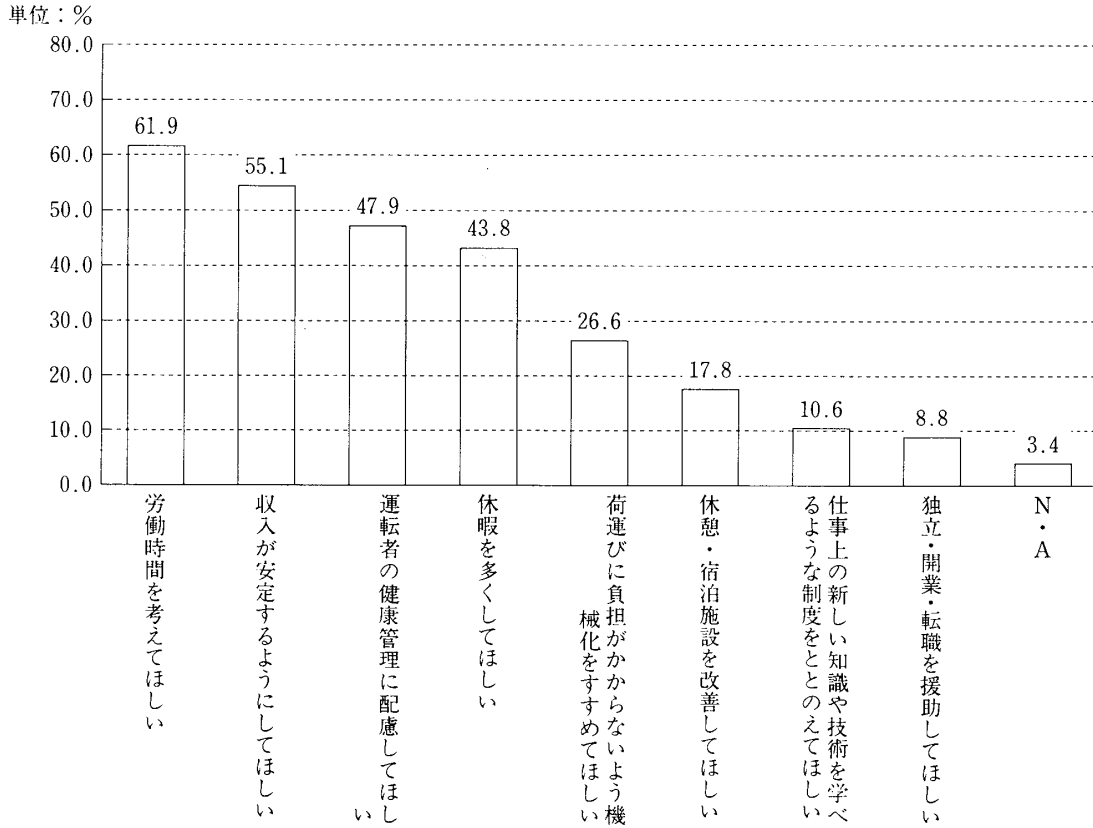
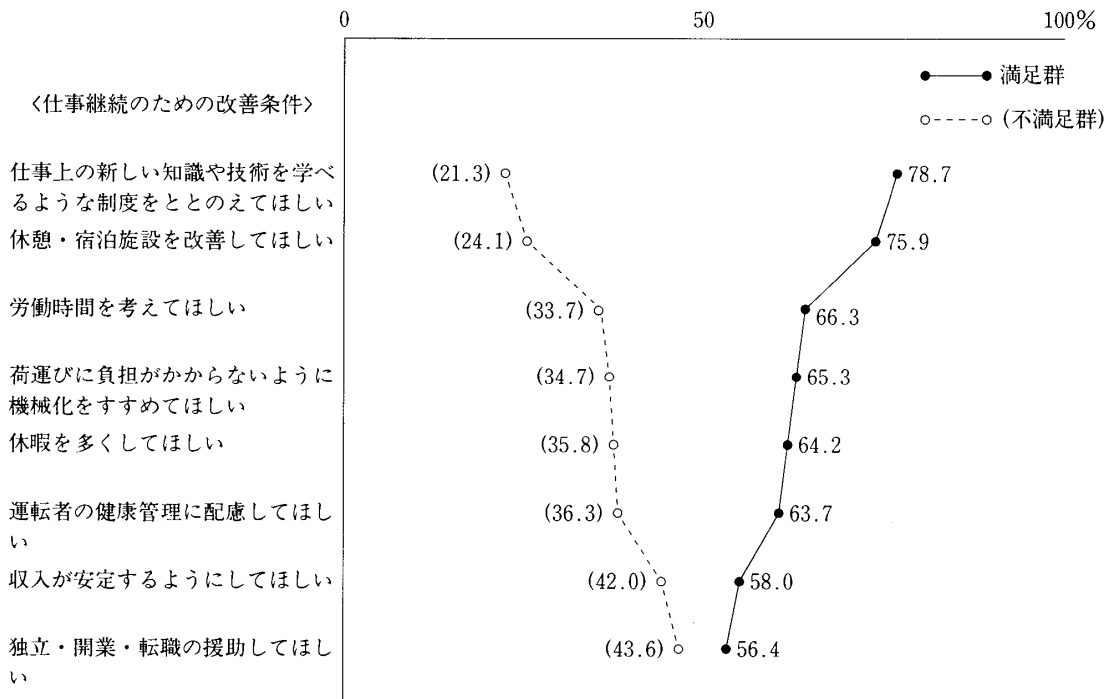


図31 仕事に対する要望と仕事の満足



えてほしい」(10.6%)などの注文は少ない。トラック運転の仕事継続していくための要望は労働時間、収入、健康管理、休日など労働条件に対してであり、労働内容に対してや将来の生活を考えるの要望は少ない。

仕事に対する要望と仕事への満足感との関係を見ると(図31)、現在のトラック運転の仕事に満足している者の多くが要望していることは「仕事上の新しい知識や技術を学べるような制度をととのえてほしい」や「休憩・宿泊施設を改善してほしい」で7割以上が望んでいる。また労働時間、作業の機械化、休暇、健康管理について要望している者も多い。独立・開業・転職の援助や収入の安定を要望している者はそれほど多くない。現在の仕事に満足しているトラック運転者たちが望んでいることは、転職や収入よりも、労働環境の整備であり、自己の仕事上の能力向上を図ることができるような条件整備である。従来から他産業に比べて運送業の労働・経営管理の特色として、①労働力の移動性が高く定着率が低い、②免許という専門技能を必要とすることもあるが労働環境が厳しいので賃金水準が高い。③定着率が低いため、安定した人事管理や教育は実施できず、金銭中心、つまり賃金による管理となりやすい、と言われてきた。しかし、本調査の結果では、仕事に満足しているトラック運転者たちの多くが望んでいることは、労働の結果得られる金銭収入よりも、労働環境の整備、自己の仕事上の能力向上つまり自己の仕事遂行と直接関わりのあることについてであり、その仕事を通して職業的な人間成長が図れることである。

5. 調査結果の要約

トラック運転者の調査結果を要約すると以下ようになる。

①トラック運転者は転社はしても転職はしていないし、必ずしも多くのトラック運転者は転職を望んでいるのではない。

トラック運転者は、現在の職場に初職として入職した者は少なく、他の会社から転社した者が多い。そのことはよく指摘されているトラック運転者の退職率の高さ、定着率の低さ、労働移動の激しさをあらわしている。しかし、転職者の前の職場での仕事内容はトラックやトラック以外の車輛の運転が圧倒的に多い。職場はかわっても仕事内容は同じように車輛の運転である。また多くのトラック運転者は現在の仕事に満足しており、これからも働ける限りトラック運転の仕事が続けたいと考えている。トラック運転者の職場定着率を高めるためには、そのようなトラック運転者の意向を汲んだ施策が必要である。

②トラック運転の仕事に満足している者ほどトラック運転を一生の仕事としており、

トラック運転の仕事の満足は必ずしも収入の多寡に比例しない。

トラック運転の仕事に不満を抱いている者ほど早期に転職したいと考えており、トラック運転に満足している者の多くはトラック運転の仕事を働ける限り続けたいとしている。仕事の満足感を仕事継続意志は大きくかかわっている。そして多くのトラック運転者は入職動機として車が好きだということとともに収入の多さを挙げている。しかし、収入の多さをトラック運転の仕事の継続理由として挙げている者は少ない。確かに月収35万円未満の者にはトラック運転の仕事に満足できず不満を抱いている者がかなりいる。月収が35万円を超えると満足できない者が急減し満足している者が急増する。と言って、月収35万円以上の高収入になると収入の増加に比例して仕事に満足している者の割合も増加しているわけではなく、多くはトラック運転の仕事に満足しているもののその比率は減少気味である。月収35万円までは月収の多寡が仕事の満足と深くかかわっているが、月収35万円を一つの境にそれを超えると仕事の満足は月収の多寡のみではなく他の要因がからんでいるということが出来る。運送業の経営管理の特色として賃金管理になりやすいと指摘されているが、調査結果から見ると月収35万円までは賃金管理が有効かも知れないが月収35万円を超えるようになると賃金管理のみではトラック運転者は満足できないでいる姿が浮かび上がる。

③トラック運転の仕事の隘路となっているのは労働時間である。

トラック運転の仕事で辛いことと挙げているのは労働時間が長いことである。またトラック運転の仕事はこれからも続けていく上での要望に最も多くのトラック運転者が挙げているのは労働時間を考えてほしいである。そして、一日の運転時間が8時間以上となるとトラック運転の仕事に満足している者が急減し、不満を抱く者の割合が急増している。トラック運転者は長時間労働を嫌っている。

④仕事に満足しているトラック運転者は仕事を通して職業的成長を望んでいる。

多くのトラック運転者がトラック運転の仕事を将来も続けていくために要望していることは労働時間であり、収入の安定であって、職場で仕事上の知識や技術を身につけられるような制度の整えてほしいという要望は少ない。しかし、トラック運転の仕事に満足している者の多くは職場で仕事上の新しい知識や技術を学べるような制度の整備を求めている。仕事に満足しているトラック運転者はトラック運転の仕事を単に収入を得るための手段としてのみ捉えたり、仕事条件・仕事環境の改善による仕事の軽減・快適環境での仕事のみを求めているのではなく、仕事を通して職業的成長を図りたいと望んでいる。職場においても何らかの人的成長を望んでいる。

⑤トラック運転者がトラック運転者としての職業意識を自覚するのは運転歴で言うと5年以上、年齢で言うと40歳が一つの目処である。

6. 使用した調査表

トラック運転者の仕事に関する調査

ご協力をお願い

この調査は、トラック運転の仕事をしていの方々が日々どのようなお考えでご意見を持ちながら仕事をされているかを知ることを目的に計画いたしました。調査の実施については、東京トラック同友会の了解と協力をいただいておりますが、結果の分析などはあくまでも研究所の責任で行います。従って、回答される方々に、そのことをご迷惑をおかけすることは絶対にございませぬ。その点信用下さり、何とぞ調査にご協力いただけますようお願いいたします。

平成4年〇月

流通経済大学 流通問題研究所

経済学部教授 長 島 賢 二

茨城県竜ヶ崎市平畑120

Tel.0297-64-0001

整理番号		

①～③

[まず、あなたご自身のことについておたずねします。]

以下の□内には記入しないで下さい。

F1. あなたの年齢は、おいくつですか。 □ 歳

 ④

F2. あなたの性別はどちらですか。あてはまるものの番号に○印をつけて下さい。

1. 男 2. 女

 ⑤

F3. あなたが最後に卒業された学校は、つぎのどれにあたりますか。

1. 旧制高等小学校・新制中学校卒
2. 旧制中等学校・実業学校・新制高等学校卒
3. 専門学校・短大卒
4. 大学・大学院卒
5. その他 (具体的に)

 ⑥

F4. あなたが、いま一緒に住んでおられるご家族の構成は、次のどれにあたりますか。

1. あなたのみ (独身)
2. あなたと奥さん (ご主人)
3. あなたと奥さん (ご主人) と子どもさん
4. あなたと奥さん (ご主人) と子どもさんと親
5. あなたと親
6. その他 (具体的に)

 ⑦

F5. あなたのいまの健康状態はいかがですか。

1. 健康にはおおいに自信がある。
2. まあ健康なほうだ。
3. 健康のことでは少し気にしている。
4. 健康には自信が持てない。

 ⑧

[つぎに、あなたの現在のお仕事についておたずねします。]

Q1. あなたはいつも何トン積み (最大積載量) のトラックを運転していますか。

1. 2トンクラス
2. 4トンクラス
3. 11トンクラス
4. それ以上

 ⑨

Q2. あなたの輸送している貨物は、次のどれですか。あてはまるものにいくつでも○印をつけたうえで、主なものに◎印をつけて下さい。

1. 引越し貨物
2. 宅配便
3. 農水産物・食糧工業品、日用品・取合せ品など消費関連貨物
4. 木材、砂利・砂・石材、工業用非金属鉱物、窯業品、廃棄物など建設関連貨物
5. 鉄鋼、機械、石油製品など生産関連貨物
6. その他

 ⑩

Q3. あなたはふつう 1日に平均して何時間ぐらい運転していますか

1. 4時間未満
2. 4時間～6時間未満
3. 6時間～8時間未満
4. 8時間以上

 ⑪

Q4. あなたは、つぎのようなことが月に平均して何日ぐらいありますか。

1. 深夜勤務（夜10時以降の仕事）の日……1月に 日ぐらい
2. 運転の都合で自宅で睡眠をとれない日…1月に 日ぐらい
3. 休日……1月に 日ぐらい

 ⑫ ⑬ ⑭

Q5. あなたはトラック運転をするようになって何年ぐらいたちますか。

1. 3年未満
2. 3年～5年未満
3. 5年～10年未満
4. 10年以上

 ⑮

Q6. あなたは、いまの会社に入る直前に何か仕事をしていましたか。つぎの中からあてはまるものを1つ選んで○印をつけて下さい。

1. 学生
2. 無職
3. 他の会社
4. 家業
5. 自営
6. その他



↓

SQ6. (Q6で3、4、5、6に○印をつけた人に) それほどのような仕事ですか。

1. トラックの運転
2. トラック以外の車両の運転
3. 製造・加工・建設などで技能的な仕事
4. 製造・加工・建設などで技能をあまり必要としない仕事
5. 事務・営業・販売の仕事
6. 農業・林業・漁業
7. 経営・管理的な仕事
8. その他

 ⑰

Q7. あなたの収入(税込)は、1月に平均におよそどれくらいになりますか。

1月に 万円ぐらい。

 ⑱

〔こんどはお仕事についてのあなたの考え方やご意見をおたずねします。〕

Q8. あなたは、いまの仕事に満足していますか。あてはまるものに○印をつけて下さい。

1. とても満足している
2. まあ満足している
3. あまり満足していない
4. 全然満足していない

 ⑲

Q9. あなたが、トラック運転の仕事をするようになったのはどのような理由からですか。

次のなかからとくにあてはまるものを3つ選んで○印をつけて下さい。

1. 他の仕事に比べて収入がよいから
2. 人間関係がわずらわしくないから
3. 車が好きだから
4. 男らしい仕事だから
5. 自分の能力や資格が生かせるから
6. 運転しながらいろいろなところに行けるから
7. 人にさそわれたから

 ⑳

8. なんとなく

 ㉑

9. その他 ()

 ㉒

Q10. あなたは、仕事をしていてつらいことはどのようなことですか。つぎのなかからとくにあてはまるものを3つ選んで○印をつけて下さい。

1. 労働時間が長いこと
2. 食事がきれんととれないこと
3. 収入が低いこと
4. 荷物の積み降ろしがきついこと
5. 深夜労働があること
6. 交通事故の不安があること
7. 休憩や休日が取れないこと
8. 運転以外の仕事もしなければならぬこと

 ⑳

 ㉑

 ㉒

Q11. あなたは、定年の有無にかかわらず、トラックの運転の仕事をいつまでも続けたいと思っていますか。あてはまるものに○印をつけて下さい。

1. 働ける限り
2. 歳ぐらいまで
3. できたらすぐ転職したい

 ㉓

SQ1. (Q11.で1・2に○印をつけた人に) 続けたいと思う理由は何ですか。あなたの考えに近いものを下の中から2つ選んで○印をつけて下さい。

1. 運転の仕事が好きだから
2. 運転の仕事をほこりに思っているから
3. 収入が多いから
4. 自分の能力や資格が生かせるから
5. ずーっとやってきたから
6. 他の仕事ができそうにないから
7. 他の仕事につくのがわずらわしいから
8. その他

 ㉔

 ㉕

Q12. あなたが今後も仕事を続けていくためにはどのようなことをのぞんでいますか。あなたがのぞんでいることを次の中から3つ選んで○印をつけて下さい。

1. 労働時間を考えてほしい
2. 運転者の健康管理に配慮してほしい
3. 休憩・宿泊施設を改善してほしい
4. 荷運びに負担がかからないよう機械化をすすめてほしい
5. 休暇を多くしてほしい
6. 収入が安定するようにしてほしい
7. 仕事上の新しい知識や技術を学べるような制度をととのえてほしい
8. 独立・開業・転職を援助してほしい

 ㉖

 ㉗

 ㉘

[長い間、ご協力どうもありがとうございました。]

おわりに

今回の報告は、トラック運輸業におけるトラック運転者の仕事と仕事意識を中心にしたものであるが、今後、経営者の意識調査および、さまざまな労務的要因の調査を加え、この業界の労務問題の構造的把握が必要と思われる。

本調査の実施には、東京トラック同友会前会長岩楯昇氏、東京トラック協会遠藤啓二氏には多大の御協力を頂いた。また調査には多くの会社の御協力を頂いた。ここに深甚なる謝意を表する次第である。