

トラック運送業界における労働力不足の現状と対策

Current situation of and measures against the labor shortage in the trucking industry



井上 豪：一般社団法人 東京都トラック協会 事業振興部 事業振興課 課長補佐

略 歴

1974年生。2000年駒澤大学大学院法学研究科私法学専攻修士課程修了。同年、全国信用協同組合連合会に入社、預金事務や営業店管理等に携わった後、日本投信委託株式会社（現 岡三アセットマネジメント株式会社）コンプライアンス部を経て現職。現在、海上コンテナ、紙・パルプ、食料品など輸送品目別の部会の事務局を務める。

1. はじめに ～労働力不足の現状

アベノミクス効果によって企業業績が急速に改善し、生産・販売活動が活性化したことに伴い、様々な業種で労働力不足が叫ばれている。

ロイター社が今年6月に国内250社を対象に実施した調査によると、国内事業で人手不足の部署があると答えた企業は非製造業で65%、製造業で30%に上り、3年後の見通しについても約半数の企業が現在の人手不足は解消しないと回答している。

最近では、パイロットの手配がつかずに2,000便を超える大量欠航を余儀なくされた格安航空会社（LCC）や、必要な数のアルバイト要員が集まらなかったために100店舗以上を一時休業した外食チェーン店のケースが記憶に新しい。また、公共工事の増加や2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催を控えて人手が足りない建設業界のあおりを受け、小売業の一部で新規出店計画に遅れが生じるなど、労働力不足は企業や業種の垣根を越え、産業活動全体に大きな影響を

与えは始めている。

とりわけ、典型的な労働集約型産業であるトラック運送業界において、労働力不足は極めて重大な問題である。

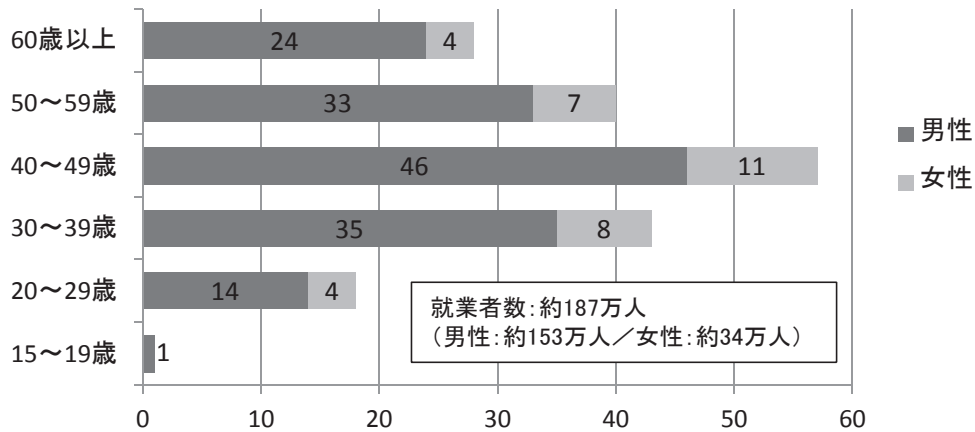
トラック運送業界は、男性の中高年層を主要な労働力としてきた経緯がある。これに不規則な就労形態や長時間拘束、低賃金といった厳しい労働環境も相まって、若者や女性の就労割合が非常に低い。

総務省の「労働力調査」によると、道路貨物運送業における就業者数（約187万人）の7割近く（約125万人）が40歳以上の中高年層であり、そのうちの8割以上（約103万人）を男性が占めている。その一方で、15歳から29歳までの若年層の就業者数は全体の1割程度（約19万人）に留まっている。また、女性の就業者数は全体の2割にも満たない（約34万人）。

こうしたことから、トラック運送業界ではベテランの現役世代が一線を退く今後数年のうちに深刻な労働力不足に陥る危険性が高いと見られる。

国土交通省によると、2015年度の時点で

図表 道路貨物運送業における年代別・男女別就労者数(平成25年)



出典:総務省「労働力調査」を基に筆者作成

(単位: 万人)

約 14 万人のトラック運転者が不足する可能性があるとしている（「輸送の安全向上のための優良な労働力（トラックドライバー）確保対策の検討」報告書（2008 年 9 月））。

また、鉄道貨物協会の調査では、2020 年度において必要なトラック運転者（需要量）は約 103 万人、2030 年度においては約 95 万 8,000 人と予測される一方、トラック運転者の供給量は 2020 年度が約 92 万 4,000 人、2030 年が約 87 万 2,000 人と見込まれることから、2020 年度には約 10 万 6,000 人、2030 年度には約 8 万 6,000 人のトラック運転者が不足すると推計している（平成 25 年度本部委員会報告書「大型トラックドライバー需給の中・長期見通しに関する調査研究」（2014 年 5 月））。

2. トラック不足の表面化とモータリシフトの再燃

トラック運送業界における労働力不足は、「トラック不足」という形で既に表面化している。

今年の 3 月は、景気回復や消費税増税の影

響から例年以上にトラックが不足し、自社製品の出荷に際してトラックが十分に手配できなかった荷主企業があったと聞く。また、年度末であるこの時期は引越シーズンとも重なってトラックの需要が急増するため、各都道府県トラック協会の中央団体である全日本トラック協会では、一般消費者に対して早めの見積もり依頼や 4 月中旬以降の分散引越を呼びかけた。さらに、トラック運送事業者の中には、退職や新規採用難によって必要な数のトラック運転者が確保できず、保有車両の一部が遊休車両となってしまったり、東日本大震災の復興需要に伴ってトラック運転者のダンプカーへの乗り換えが進み、幹線輸送用の大型トラックの運行に支障をきたしたりしたところもあったようである。

こうした中、かつては主にエネルギー効率や CO₂ 排出量削減などの環境面で注目されていたモータリシフトを、トラック不足による輸送リスク回避の観点から導入する荷主企業が出てきた。味の素物流では、商品の安定供給のため、食品カテゴリーにおける

500km以上の長距離輸送をトラックから船舶・鉄道に切り替える方針を打ち出した。同社では、2016年度までに食品カテゴリーの長距離輸送におけるモーダルシフト率100%の実現を目指すとしている。

また、荷主企業の動きを商機と見て貨物船の運航隻数を増強した海運会社や、今後の海上輸送の需要増を見越して大型船の導入に踏み切った物流会社がある他、リーマンショック以降減少傾向にあったJR貨物のコンテナ輸送量も過去2年度連続で伸長し、今年6月の輸送実績は約168万9,000トンと前年同月と比べて増加している。

一時は下火となっていたモーダルシフトが、はからずもトラック不足を契機として再燃の様相を呈している。

3. 労働力確保に向けた取り組み

国土交通省は、今年7月にとりまとめた「自動車運送事業等における労働力確保対策について」の中で、現在の自動車運送事業等は中高年層の男性労働力に依存しており、将来的に深刻な労働力不足に陥る懸念があると指摘している。

その上で、トラック産業の活性化に向け、ワークライフバランスの実現など就労後の定着を促すための労働環境の改善や女性管理職の登用を盛り込んだ「採用から定着まで一貫した取組」、中継輸送の導入による不規則・長時間労働の解消や短時間勤務など女性向けの柔軟な働き方へのシフトを目指す『働き方』を変える抜本的な取組、事業者間での相互出向によりトラック運転者を効率的に活

用し、取引先からの荷役作業の強要や過剰な荷待ち時間など非効率な商慣行の是正を行う「労働生産性を向上させる輸送効率化の取組」の3本柱を打ち出している。

特に、女性のトラック運転者については、「トラガール」の愛称で専用サイトを開設し、パンフレットを作成・配布する他、荷主等への協力要請を通じて女性が働きやすい環境整備を行うことで、潜在的なトラガール志望者の掘り起こしをはかるとともに、経営者側に意識改革を促すとしている。

その他、運転者教育の強化やドライバースキルの「見える化」などの制度改正も実施される見込みである。

労働力確保に向けた取り組みは、業界団体でも進められている。

全日本トラック協会は、今年度における最大の課題として「労働力確保」と「人材育成」を掲げており、その一環として、今年7月にホームページを大幅に刷新した。具体的には、「人材の確保・育成」「学生の皆様へ」「こどものページ」が新たに開設され、女性の活躍事例や高齢者の活用ポイントの紹介、営業用トラックが果たす社会的な役割についての情報提供やアニメによるトラックの解説などが盛り込まれている。

また、東京都トラック協会では、トラック運転者の確保が事業経営における喫緊の課題となっていることを踏まえ、優良なトラック運転者の確保・育成を目的とした対策の一環として、会員事業者向けに「運転免許取得特別優遇制度」を新設した。これは、東京都トラック協会が23区内と多摩地区の2か所の

自動車教習所との間で教習料金の特別割引などに関する契約を締結し、大型車やけん引車、中型車の教習料金について10%割引や定額割引にする他、延長教習に関しても一定時間を無料とするものである。

さらに、埼玉県トラック協会では、「良質な労働力の確保対策及び事故防止（労働災害含む）対策による健全経営に向けた特別委員会」においてDVD教材「人材確保はいのち～これからの求人活動を考える～」を作製・販売している。DVD教材では、トラック運転者の安定的な確保をトラック運送事業の経営における最重要課題と位置づけ、求人活動の具体的な方法、面接のポイントや面接事例の紹介、良質な人材確保に向けてトラック運送事業者が意識すべきことなどがまとめられている。

その他、全国物流ネットワーク協会は、今後予想されるトラック運転者不足に備え、特積み業界の戦略的アライアンスに関する調査研究を目的とした「10年先の幹線運行を考えるプロジェクト」を2014年6月に立ち上げ、同一エリアを対象とした幹線運行システムの削減に向けた方策などを研究してトラック運転者の減少に対応するとしている。

4. おわりに ～今後の課題と対策

トラック運送業界における労働力不足の現状と国や業界団体における労働力確保に向けた取り組みを概観してきたが、深刻な労働力不足に歯止めをかけ、優良な労働力を恒常的に確保するためには、トラック運転者に対するイメージアップも必要である。

トラック運送事業は、わが国における貨物輸送量の90%以上を担い、経済や産業の根底を支える重要な基幹産業であるものの、残念ながら業界に対するイメージは必ずしもよいとはいえない。

神奈川県トラック協会が今年6月に発表した「トラック運送事業における少子高齢化に対応した労働力確保に関する調査結果について」によると、トラック運転者に対する高校生のイメージは、仕事の社会的な意義は理解しつつも、「長時間労働」「低賃金」「業務が危険」といった労働条件に対する否定的な内容が大半を占めている。このため、運輸関係の仕事やトラック運転者への就業を希望するとの回答はわずか4%程度に留まっている。また、トラック運送事業者も労働時間の長さや賃金の低さがトラック運転者の採用にあたってのネックになっていると回答している。

トラック運転者の賃金の低さは深刻である。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、2013年における中小型トラック運転者の年間所得額（試算）は約385万円で、全産業の約469万円と比較して84万円もの大差となっている。

「衣食住足りて礼節を知る」とのことわざもあるように、トラック運転者がその業務量や責任の度合いに見合った適正な水準の賃金を得られなければ、仕事に誇りとやりがいを持って生き生きと働くことはできず、結果として新たな労働力の確保も困難となる。トラック運転者の賃金アップをはかるためには、トラック運送事業者が運送原価計算の徹

底や国土交通省が推進する運送契約の書面化を通じて再生産可能な適正運賃の収受に取り組み、収益を向上させることが不可欠である。

また、イメージアップには「見た目」も重要となる。これまでトラック運送業界が外見についてやや無頓着であったことは否めない。若者や女性に好まれるユニフォームを設けたり、社屋を明るく清潔感のあるつくりに変えたりして、「第一印象」をよくすることにも力を注ぐべきである。

さらには、小中高生を対象とした物流の体験学習や現場見学といった各種イベントを開催し、トラック運転者の実際の仕事を間近で見て感じるができる機会を設けるなど、積極的に情報を公開してトラック運送業界を知ってもらう取り組みも大切である。

労働集約型産業であるトラック運送事業にとって、労働力の確保は永遠の課題である。トラック輸送がわが国の国民生活や産業活動のライフラインとして安定したサービスを継続的に提供できるよう、業界団体がトラック運送事業者や行政などの関係者と密接に連携し、労働力不足の解消に向けて不断の努力を重ねていくことが今後ますます求められるであろう。