

「2024年問題」への対応迫られる県内物流業界 ～荷主企業の理解、協力が不可欠～

県内物流事業者の経営実態と「2024年問題」への対応に関するアンケート調査結果

主任研究員：岩間 晴美
Iwama Harumi

研究員：福村 萌
Fukumura Moe

DIGEST

- 2024年4月より、トラックドライバーの時間外労働の上限規制の適用に伴い、トラックの輸送能力が低下することにより発生するとみられるさまざまな問題を、物流業界における「2024年問題」という。これはトラック運送事業者だけではなく、荷主企業や消費者など多方面に影響が及ぶ可能性がある。
- アンケート結果によると、現在ドライバーが不足していると回答した企業は6割超に上った。ドライバーを募集している企業は7割を占めるが、十分に採用できている企業は少なく、とくに小規模企業で苦戦している。
- 年間時間外労働の上限である960時間を超えるドライバーの有無を聞いたところ、「いる」と回答した企業は4割に上った。また、2024年問題への対応については「十分に取り組んでいる」は2割にとどまり、6割弱が「一部取り組んでいる」と、決して十分な対応ができていない。
- 2024年問題への対応を含む輸送能力確保の取組みについて聞いたところ、「運賃の見直し」が9割と最も多く、次いで「賃金を含む労働条件・職場環境の見直し」「荷主や関係企業との連携強化」も8割を超え、「運賃」や「人材」に関する項目が上位に挙がった。
- 一方、2024年問題の解決に向けた荷主への働きかけについて聞いたところ、「ドライバーの労働条件改善に向けた問題意識の共有」が8割と最も多く、次いで「荷役作業時間や荷待ち時間の短縮・削減の検討」「標準的な運賃」制度への理解も7割を超えた。
- モノの流れが滞ると企業活動や私たちの生活に多大な影響を及ぼしかねない。政府も対策に乗り出し、荷主など社会全体に対して働きかけていく方針であり、物流業界が大きく変わる契機になると見込まれる。物流事業者は、こうした環境変化を自社の競争力強化につなげるチャンスと捉え、荷主や同業他社と連携し、持続可能な物流を構築していくことで自社および業界のさらなる成長につなげたい。

アンケート調査の概要

- 調査名：「県内物流事業者の経営実態と『2024年問題』への対応に関するアンケート調査」
- 調査対象：県内の物流事業者 1,392社 □ 実施方法：郵送・FAX（回答期間：2023年7月1日～14日）
- 有効回答数：401社（有効回答率 28.8%）
- 回答企業属性：
 - 〔従業員規模〕 10人未満 13.7%、10～29人 36.2%、30～49人 17.2%、50～99人 17.7%、100～299人 10.7%、300人以上 4.5%
 - 〔運送エリア〕 静岡県内 58.2%、関東方面 21.8%、関西方面 11.3%、その他 8.8%
 - 〔運行形態〕 短・中距離（450km未満）93.5%、長距離（450km以上）6.5%
 - 〔取扱品目〕 日用品・雑貨類 21.9%、輸送機械 20.7%、金属・金属製品 20.4%、加工食品 19.7%、化学工業品 16.0%、紙・パルプ 15.5%、建設・土木 11.7%、鉄鋼 11.7%、電気機械 11.5%、農林水産品 10.2%、宅配便 3.7%、その他 18.0%（複数回答）
- 調査実施団体：一般社団法人静岡県トラック協会、当所

※集計結果は小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある

ドライバー不足を背景に物流業界でも働き方改革がスタート

ドライバー不足と高齢化が進展 長時間労働と低賃金が背景に

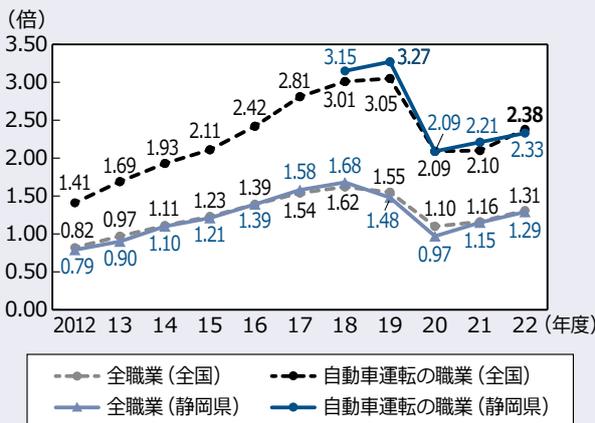
国内貨物輸送の92%を占めるトラック輸送。我が国の重要な社会インフラとして経済活動や国民生活を支えている一方、トラックドライバー（以下、ドライバー）が深刻な人手不足となっている。

静岡県における旅客輸送を含むドライバーの有効求人倍率は、コロナ禍で落ち込んだとはいえ、2.33倍と全職業の2倍近くに上る（図表1）。また、20代以下のドライバーが少なく、40代以上が全体の8割超を占めるなど、年齢層が偏り、高

齢化も進んでいる（図表2）。

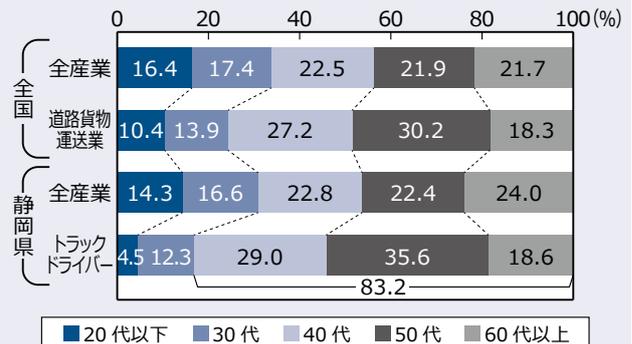
こうした背景には、長時間労働や低賃金といった業界特有の問題がある。物流業界は、交通事情や荷待ち時間の発生などにより長時間労働になりやすいといった構造的課題がある。さらに、1990年代の規制緩和以降、新規参入が加速し、事業者が急増した。その結果、価格競争により適正な運賃が収受できない状況が常態化し、ドライバーの賃金も思うように上がらないという実態がある。実際、ドライバーの年間労働時間は全産業平均より2割程度長く、年間所得額は1割低いなど、厳しい環境にある（図表3、4）。

図表1 有効求人倍率（自動車運転の職業）



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」、静岡県労働局

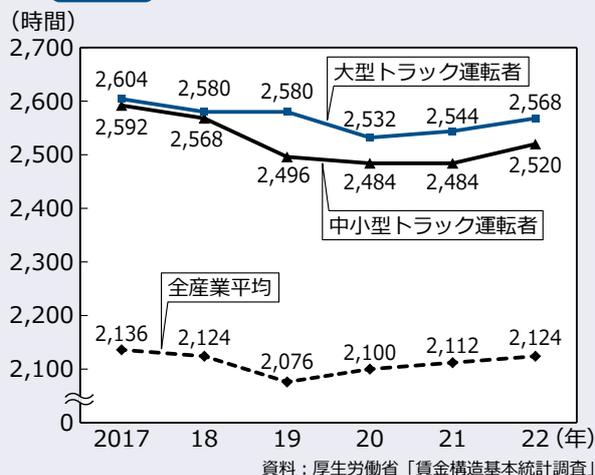
図表2 全産業と比較したドライバーの年齢構成（2022年）



注 全産業(全国)と道路貨物運送業(全国)は総務省「労働力調査」、全産業(静岡県)は総務省「就業構造基本調査」、県内トラックドライバー(静岡県)は一般社団法人静岡県トラック協会調べ

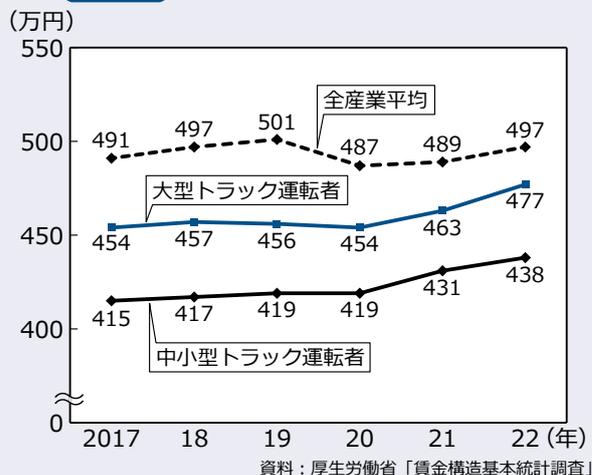
資料：総務省「労働力調査」、「就業構造基本調査」、一般社団法人静岡県トラック協会

図表3 年間労働時間（トラック運転者）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表4 年間所得額（トラック運転者）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※1 改善基準告示：労働基準法では規制が難しい拘束時間（労働時間＋休憩時間）や休息期間（勤務間インターバル）、運転時間等の基準を定めたもの（厚生労働大臣告示）。法的拘束力はないが、行政指導の対象となる

差し迫る「2024年問題」 多方面に影響が及ぶ可能性も

こうした就労環境を改善するため、官民挙げて生産性の向上や働き方改革などさまざまな取組みが推進されてきた。とくに働き方改革においては、ドライバーの時間外労働の上限規制がいよいよ2024年4月から適用される。

一般業種・業務においては、すでに2019年4月、「働き方改革関連法」施行と同時に時間外労働の上限規制が厳格化されたが、「自動車運転業務」（ドライバー）については、業界の労働実態を踏まえ、規制適用が5年間猶予されている（図表5）。24年4月からはドライバーについても「年間の時間外労働を960時間以内」とする上限が適用され、違反する事業者には罰則が科されることとなる。

また、ドライバーは、これまで「改善基準告示※1（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）」により、年間拘束時間の上限が定められていた。働き方改革関連法に合わせ、同告示も24年4月から改正され、年間の拘束時間は3,516時間から原則3,300時間へと見直しが行われる（図表6）。

こうしたドライバーの時間外労働の上限規制の

適用に伴い、トラックの輸送能力低下により発生するとみられるさまざまな問題を、物流業界における「2024年問題」と呼ぶ。これはトラック運送事業者だけではなく、荷主企業や消費者など多方面に影響が及ぶ可能性がある。

本稿では、こうした状況を踏まえ、県内物流事業者へのアンケート調査をもとに、業界動向や差し迫る2024年問題の実情について把握し、課題と展望をまとめたい。

図表5 「働き方改革関連法」における時間外労働の上限規制

	一般業種・業務	自動車運転業務
適用開始日	2019年4月1日 (中小企業は2020年4月1日)	2024年4月1日 (5年間猶予)
時間外労働の上限規制	720時間以内/年	960時間以内/年
罰則	6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金	

資料：厚生労働省等の資料を参考に当所作成

図表6 「改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）」における主な見直し内容

	1年の拘束時間	1カ月の拘束時間	1日の休息期間
改正前	3,516時間	原則293時間	継続8時間
改正後	原則3,300時間	原則284時間	継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない

資料：厚生労働省等の資料を参考に当所作成

「県内物流事業者の経営実態と『2024年問題』への対応に関するアンケート調査」結果 安定的な輸送力確保には、“運賃の見直し”や“荷主企業の協力”が不可欠

小規模企業ほど景況感は悪化 コスト増の一方、運賃・料金水準は低迷

まず、県内の物流事業者は、足元の景況感についてどのようにみているのだろうか。1年前と比較した業界の景況感は、「(やや、大幅に)悪化」(45.4%)が「(大幅に、やや)好転」(17.9%)を+27.5ポイント上回り、悪化しているとの見方が約半数を占めた（図表7）。従業員規模別でみる

と、規模が小さい企業ほど「悪化」の割合が高くなっており、とくに30人未満の企業では「悪化」(52.3%)が半数以上に上るなど大差がみられる。

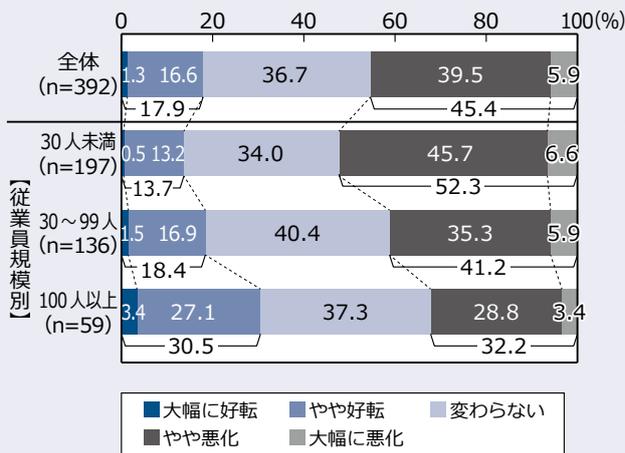
また、最近の業績基調について聞いたところ、全体では「黒字基調」(49.1%)が約半数を占めたが、30人未満の企業では「黒字基調」(32.5%)が3割にとどまり、「黒字と赤字が半々」(37.6%)、「赤字基調」(27.9%)の割合が高く、企業規模が小さいほど経営実態が厳しい（図表8）。

さらに経営状況を細かくみていくと、売上高については、「(大幅に、やや)増加」(36.4%)が「(やや、大幅に)減少」(30.2%)を上回る一方、経常利益は「(やや、大幅に)減少」(42.9%)が「(大幅に、やや)増加」(31.5%)を+11.4ポイント上回っている(図表9)。要因として、昨今の人件費、燃料費・光熱費の高騰が大きく影響しているとみられ、「人件費」(59.4%)は約6割、「燃料費・光熱費」(84.5%)は8割超が「増加」と回答、収益を圧迫していることがわかる。なお、人件費や燃料費・光熱費は企業規模に関わらず「増加」の割合が高くなっているのに対し、売上高や経常利益は規模が小さい企業ほど「減少」の割

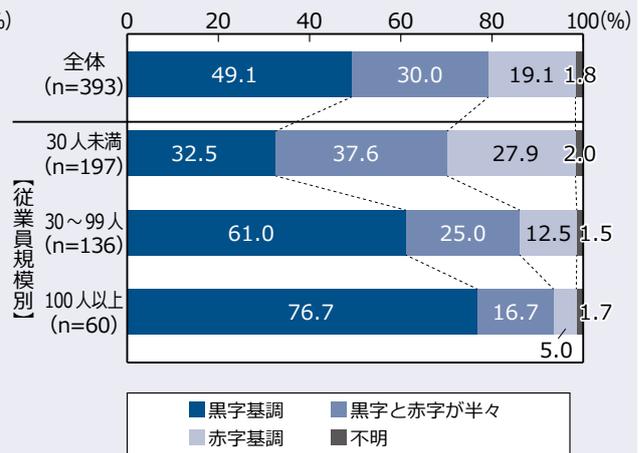
合が高い傾向にあり、規模による体力の差が浮かび上がる。

次に、現在の輸送量等の水準についてみると、輸送量は「(やや、非常に)少ない」(44.3%)が4割超を占め、トラックの実働率も「(やや、非常に)低い」(40.3%)が4割と、低調な企業が少なくない(図表10)。また、運賃・料金の水準は「(やや、非常に)低い」(64.2%)が6割超に上り、厳しい環境に置かれている。一方、ドライバーの時間外労働は「適性」(58.0%)が6割近くとなったが、「(非常に、やや)多い」(29.5%)も3割を占め、一定数の企業で長時間労働が課題となっている。

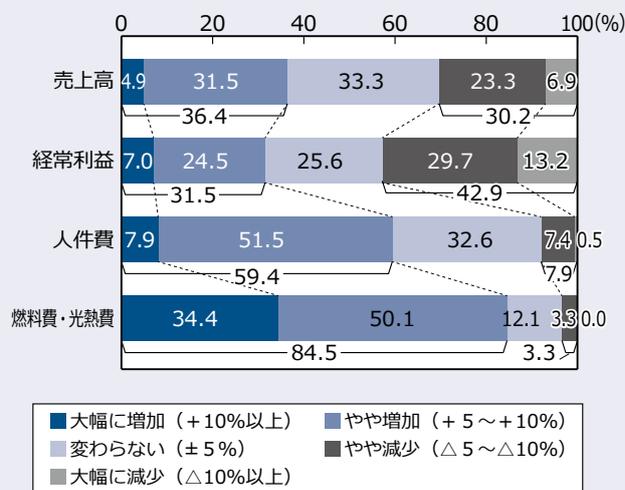
図表7 1年前と比較した県内物流業界の景況感



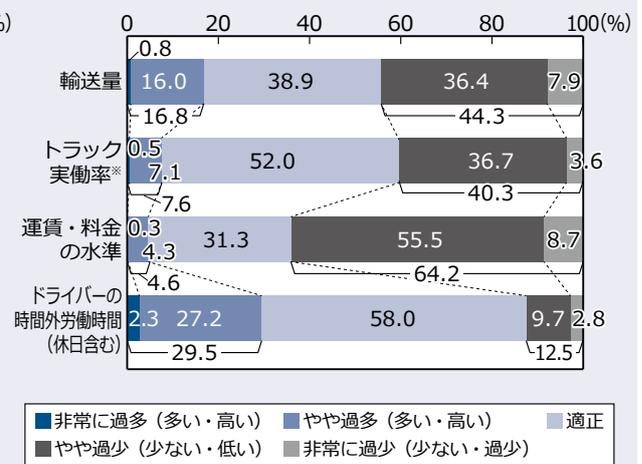
図表8 最近の業績基調



図表9 1年前と比較した経営状況



図表10 現在の輸送量等の水準について



*トラック実働率：保有しているトラックの運行可能な日数のうち、実際に稼働した日数の割合

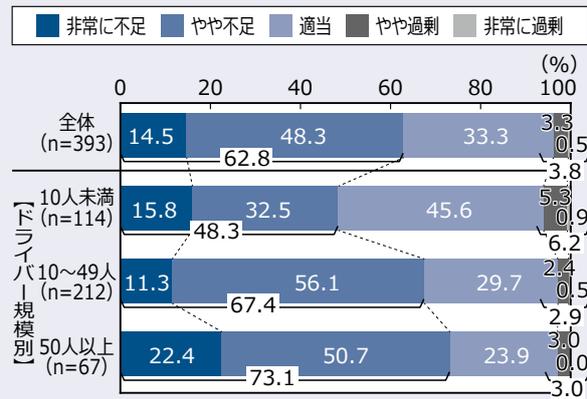
6割超の企業がドライバー不足を実感 採用状況は全体的に厳しい

そこで、県内事業者における現在のドライバーの過不足感を聞いたところ、「(非常に、やや)不足」(62.8%)と回答した企業が6割超に上った(図表11)。とくにドライバーを多く抱える企業ほど不足感が顕著となっている。また、ドライバーの採用状況を聞いたところ、「募集している」(74.9%)が7割超を占め、とくにドライバー50人以上の企業では9割を超えた(図表12)。これは、ドライバーが多い企業の方が離職者や転職者が目立ち、一方で運ぶ貨物量も多いことから輸送の調整が難しく、常に不足感を抱えているものと推察される。

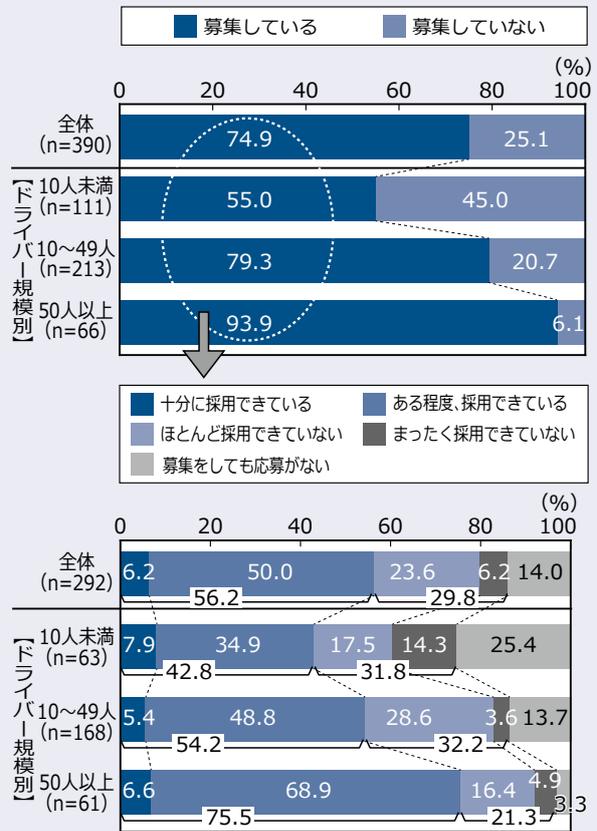
さらに、「募集している」と回答した企業に対して、どの程度、採用できているかを聞いたところ、全体では「(十分に、ある程度)採用できている」(56.2%)が半数を占めた一方、「(ほとんど、まったく)採用できていない」(29.8%)、「募集をしても応募がない」(14.0%)を合わせると4割超に上り、厳しい状況が伺われる。企業規模によっても差が見られ、ドライバー50人以上の企業では、「採用できている」(75.5%)が7割を超えるものの、10人未満の企業では、そもそも「募集をしても応募がない」(25.4%)が4社に1社、「採用できていない」(31.8%)も3割に上るなど、苦戦している様子がわかる。

では、ドライバー不足により自社で貨物を運びきれない場合、現状、どのように対応しているのか。「下請け・傭車^{ようしゃ}で対応」(62.1%)が突出しており、このほか休日出勤や残業で対応したり、荷主に日時の変更等を依頼するケースもみられる(図表13)。一方、「対応できず輸送を断っている」(27.9%)が3割に上り、今後、ドライバーの時間外労働の規制が強化されると、さらに輸送力が不足する状況に陥る懸念が強まる。

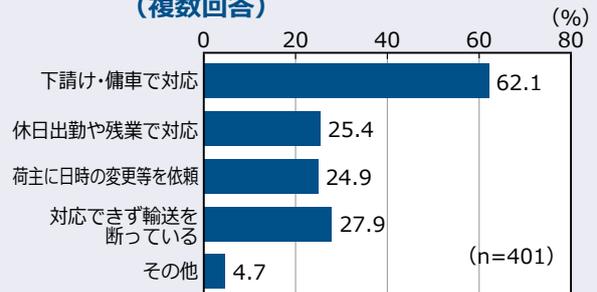
図表11 現在のドライバーの過不足感



図表12 直近1年間のドライバーの募集・採用状況 (新卒・中途含む)



図表13 ドライバーが不足している場合の対応 (複数回答)





「2024年問題」に十分取り組んでいる企業は全体の2割にとどまる

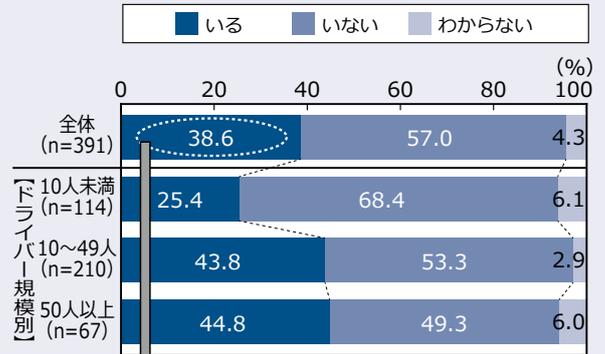
2024年問題はドライバーの時間外労働の削減がポイントとなるが、自社において年間の時間外労働が上限ラインの960時間を超えるドライバーの有無を聞いたところ、「いる」(38.6%)と回答した企業は4割に上った(図表14)。ただし、ドライバーが10人未満の企業では、近距離輸送が多いとみられ、「いる」(25.4%)の割合が相対的に低く、50人以上の企業で半数近くに上るなど規模により差が見られる。

さらに、「いる」と回答した企業に、全ドライバーに占める年間960時間超の対象者の割合を聞いたところ、「1割未満」(29.1%)は3割にとどまり、「5割以上」(7.9%)も含め、全体の7割の企業が1割以上を占めている。

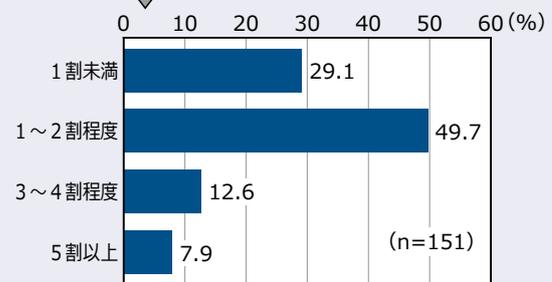
こうした状況に対して、仮に何も対策を講じなかった場合、どの程度、貨物が運べなくなるかを尋ねると、「1~2割程度」(45.0%)と回答した企業が最も多く、次いで「3~4割程度」(22.5%)となった(図表15)。「減らない」との回答割合は3.3%とごくわずかで、ほぼすべての企業に影響が及ぶものとみられる。また、ドライバーが少ない企業ほど運べなくなる割合が高く、10人未満では「3~4割程度」(36.6%)、「5割以上」(6.7%)を合わせると4割超に上る。一方、50人以上の企業では「1割未満」(20.0%)が2割、「1~2割」(50.0%)が半数と、ドライバーが少ない企業と比較すると影響は限定的とみられるが、貨物量が多いことを考えると影響の広がりには大きいと見込まれる。

こうした中、2024年問題を控え、事業者に対するその対応状況を聞いたところ、「十分に取り組んでいる」(18.6%)は2割にとどまり、多くが「一部取り組んでいる」(57.8%)と、決して十分な対応ができていないわけではない(図表16)。とくに従業員規模別で見ると、30人未満では「十分に取り組んでいる」(13.6%)は約1割にとどまり、途半ばという状況にある。

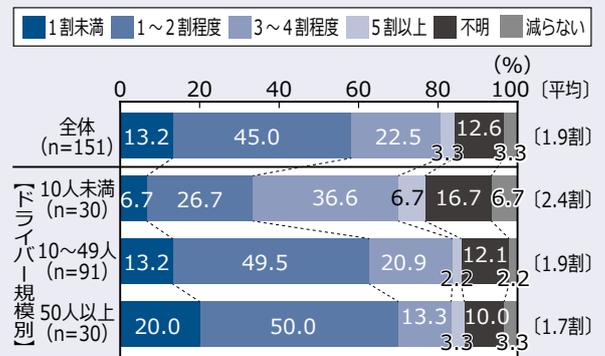
図表14 年間の時間外労働が960時間を超えるドライバーの有無



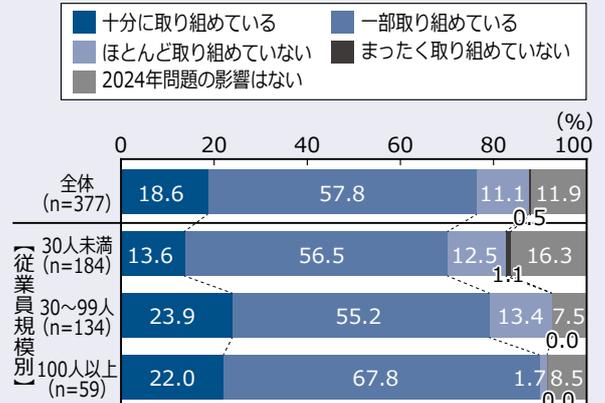
（「いる」と回答した企業のドライバーのうち、年間960時間超の対象者の割合）



図表15 ドライバーの労働時間削減など、仮に何も対策を講じなかった場合、運べなくなる貨物の割合



図表16 「2024年問題」への対応状況



輸送能力を確保するための取組みでは、
運賃や賃金の見直しを挙げる企業が9割

ドライバーの時間外労働の規制強化は、輸送力不足にさらに追い打ちをかけると予想される。そこで、2024年問題への対応を含む輸送能力確保の取組みについて聞いてみた。

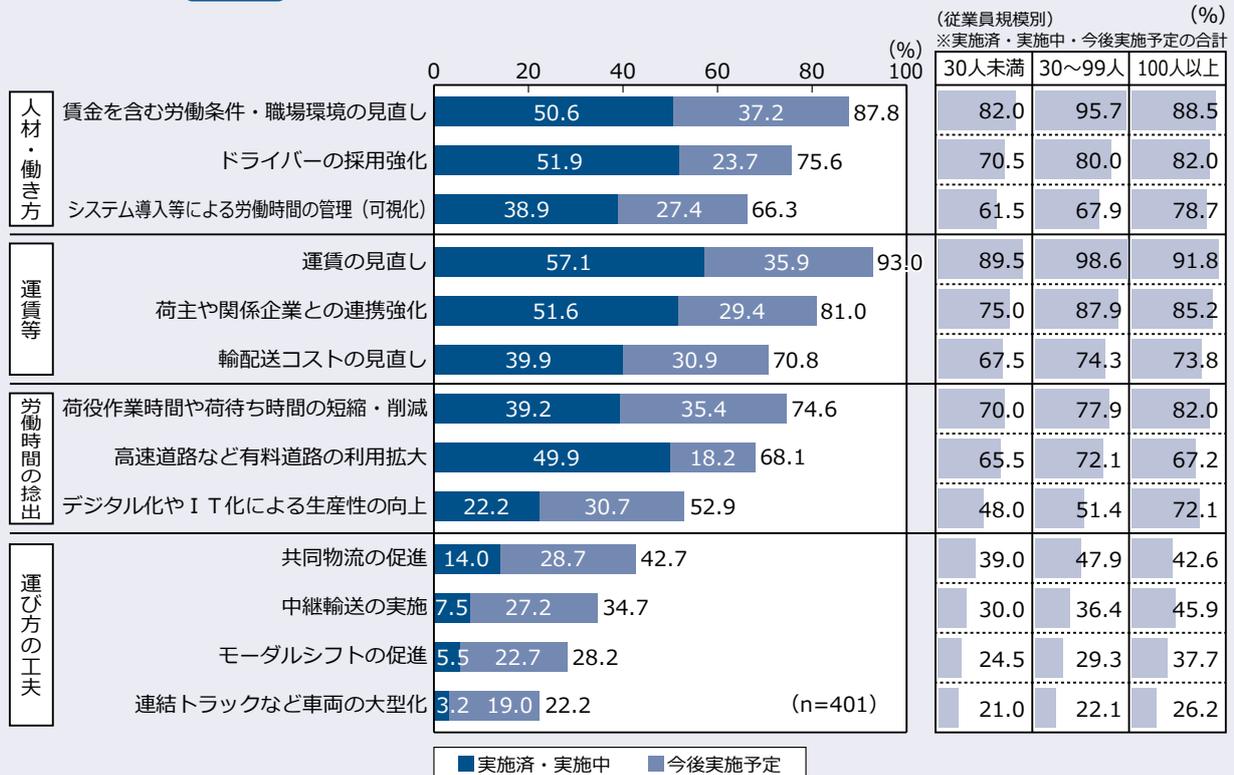
「実施済・実施中」「今後実施予定」を合わせた割合では、「運賃の見直し」(93.0%)が最も多く、「賃金を含む労働条件・職場環境の見直し」(87.8%)、「荷主や関係企業との連携強化」(81.0%)も8割を超えた(図表17)。「運賃の見直し」は、多くの企業が重視しているが、これはドライバーの賃金上昇や労働条件の見直し、採用強化など多方面につながる課題だけに最も重要な取組みの1つといえる。

また、“労働時間の捻出”に目を向けると、「荷役作業時間や荷待ち時間の短縮・削減」(74.6%)の回答割合が最も高くなっている。ドライバーの長時間労働の原因の1つは、トラックへの荷物の

積卸しといった“荷役作業”や積卸しのためにドライバーが待機する“荷待ち時間”にあるといわれている。これを改善するためには、相手先となる荷主の理解や協力が不可欠であり、物流に関わるプレーヤー全員で取り組むことが必要となる。さらに、「高速道路など有料道路の利用拡大」(68.1%)の回答割合も高く、物流コストは増えるが輸送時間の短縮につながる手段を選ぶ企業も多いとみられる。一方、「デジタル化やIT化による生産性の向上」(52.9%)は、企業規模によって大差がみられるものの、全体では「実施済・実施中」(22.2%)が2割と低く、「今後実施予定」(30.7%)を合わせても半数にとどまる。

共同物流や中継輸送、モーダルシフトや連結トラックなど車両の大型化といった“運び方の工夫”においては、「実施済・実施中」の企業はごくわずかで、「今後実施予定」が2～3割と今後の取組みが期待されるものの水準は低い。県内の事業者にとって、こうした取組みは、優先順位があまり高くないことが伺われる。

図表17 2024年問題への対応を含む輸送能力確保の取組み（複数回答）



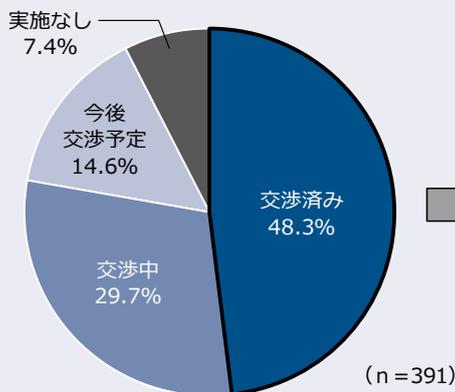
**運賃交渉は約半数の企業が実施済み
ただし、要求がすべて通ったのは約1割**

“運賃”への対応を重視する企業が多い中、実際、荷主への運賃交渉（値上げ）はどの程度進んでいるのか。すでに「交渉済み」（48.3%）は約半数、「交渉中」（29.7%）、「今後交渉予定」（14.6%）も合わせると92.6%に上り、ほとんどの企業が運賃交渉を実施している（図表18）。さらに、「交渉済み」と回答した企業にどの程度要求が通ったのかを聞いたところ、「一部通った」（79.4%）が大勢を占め、「すべて通った」（11.6%）は1割にとどまった（図表19）。従業員規模別で見ると、30人未満では「すべて通った」（16.3%）と「（ほとんど、まったく）通らなかった」（13.1%）両方の割合が比較的多い。

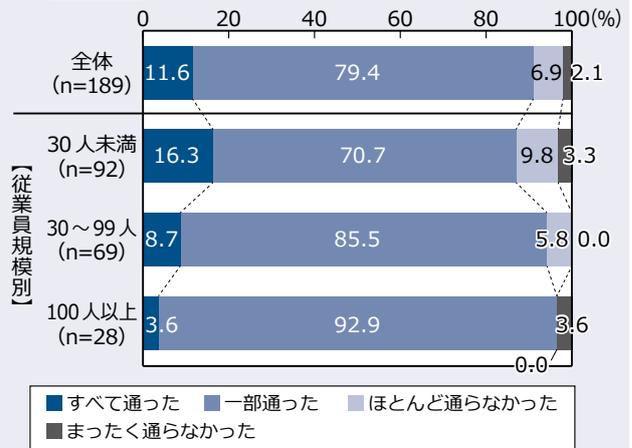
また、金額ベースでは、どの程度改善したのかを聞いたところ、「+5%以上～+10%未満」（47.3%）が最も多く、「+5%未満」（41.2%）も4割を占めた（図表20）。従業員規模別で見ると、小規模企業ほど「+5%未満」の割合が高く、規模によって改善幅に差が開いた。

一方、運賃以外の料金については、どの程度収受できているのか。「高速道路利用料」やトラックへの積卸しといった「積込料・取卸料」は「収受できている」と「運賃に含まれている」を合わせると7割に上る（図表21）。しかし、「待機時間料」や、棚入れや商品仕分け、検品といった「付帯業務料」については、「運賃に含まれている」を合わせても半数の企業しか収受できておらず、「今後、求めていきたい」の割合が比較的高く、課題といえる。

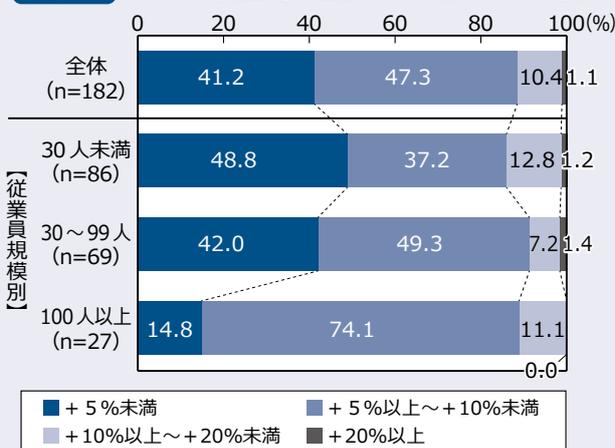
図表18 荷主への運賃交渉（値上げ）の状況



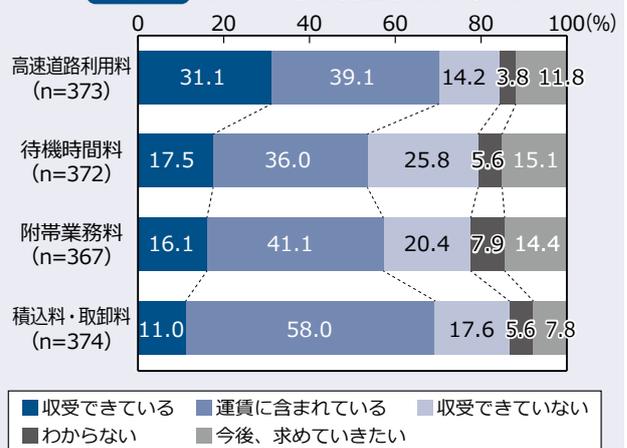
図表19 荷主への運賃交渉（値上げ）の結果



図表20 運賃交渉（値上げ）の金額ベースにおける改善の程度



図表21 運賃以外の料金収受の状況



※2 標準的な運賃：ドライバーの労働条件を改善し、運送事業者の適正な運賃収受を支援することを目的に、法令を遵守して経営する際の参考となる運賃を示すもの

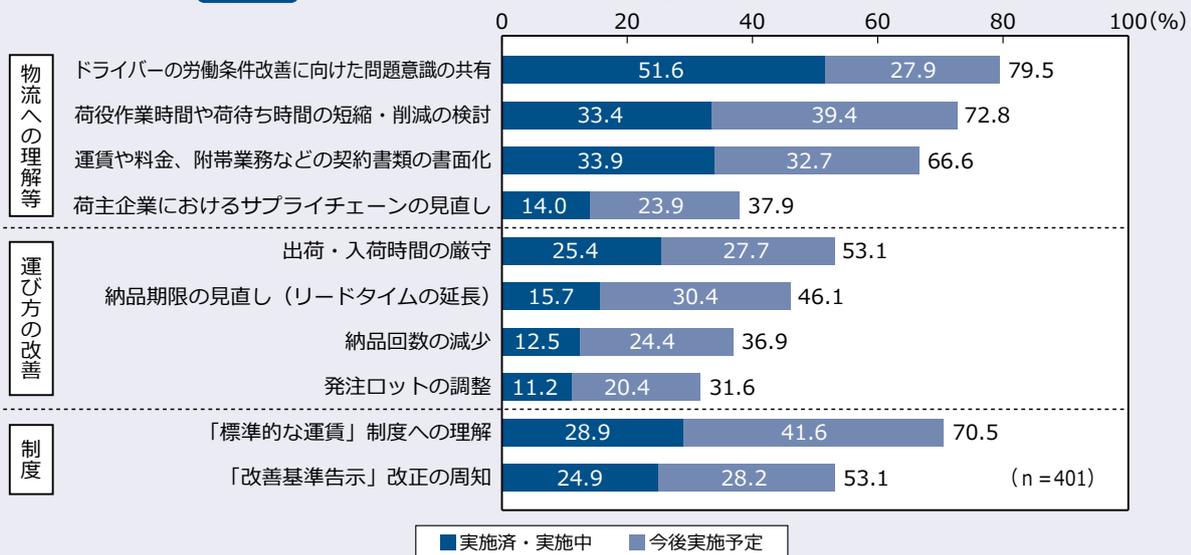
荷主企業への働きかけで注力したい項目は、荷待ち時間の短縮や運賃制度への理解

物流の取引においては、荷主との関係が重要になってくるが（コラム参照）、アンケートで2024年問題の解決に向けた荷主への働きかけについて聞いたところ、「実施済・実施中」「今後実施予定」を合わせた割合では、「ドライバーの労働条件改善に向けた問題意識の共有」（79.5%）が最も多く、次いで「荷役作業時間や荷待ち時間の短縮・削減の検討」（72.8%）、「運賃や料金、附帯業務」

などの契約書類の書面化」（66.6%）も6割を超えた（図表22）。また、「運び方の改善」では、荷主側の「出荷・入荷時間の厳守」（53.1%）、「納品期限の見直し（リードタイムの延長）」（46.1%）を挙げる企業が多く、荷主の協力が不可欠となっている。

一方、制度面においては、「『標準的な運賃※2』制度への理解」（70.5%）が7割に上り、10頁図表6でみた『改善基準告示』改正の周知」（53.1%）も5割を超え、荷主の制度に対する理解を求める声も多い。

図表22 2024年問題の解決に向けた荷主への働きかけ（複数回答）



column

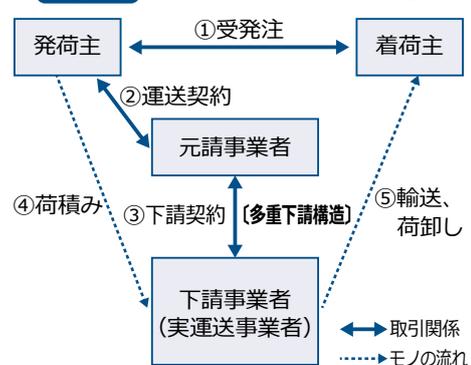
コラム 多くのケースでは着荷主側で荷待ち時間が発生

物流プロセスには、運送事業者のほか、発荷主企業、着荷主企業などさまざまなプレイヤーが関与している（図表23）。

取引関係を見ると、まず発荷主と着荷主の間で貨物の内容や納品日時・場所等の受発注契約が交わされ、それを受けて元請事業者が発荷主と運送契約を結ぶ。実運送は下請事業者が担うケースが多く、多重下請構造が発生しており、下請事業者に委託するたびに利ざやが引かれ、実運送事業者が十分な運賃を収受することを困難にしているとの指摘がある。

また、着荷主は運送事業者との間に直接の契約関係はないが、輸送する貨物の内容や納品時期等を決定する立場にあり、長時間の荷待ち時間や契約にない附帯作業が発生する原因となる場合が多いとの声もある。

図表23 物流の取引関係・モノの流れ



資料：国土交通省、農林水産省、経済産業省
「持続可能な物流の実現に向けた検討会」

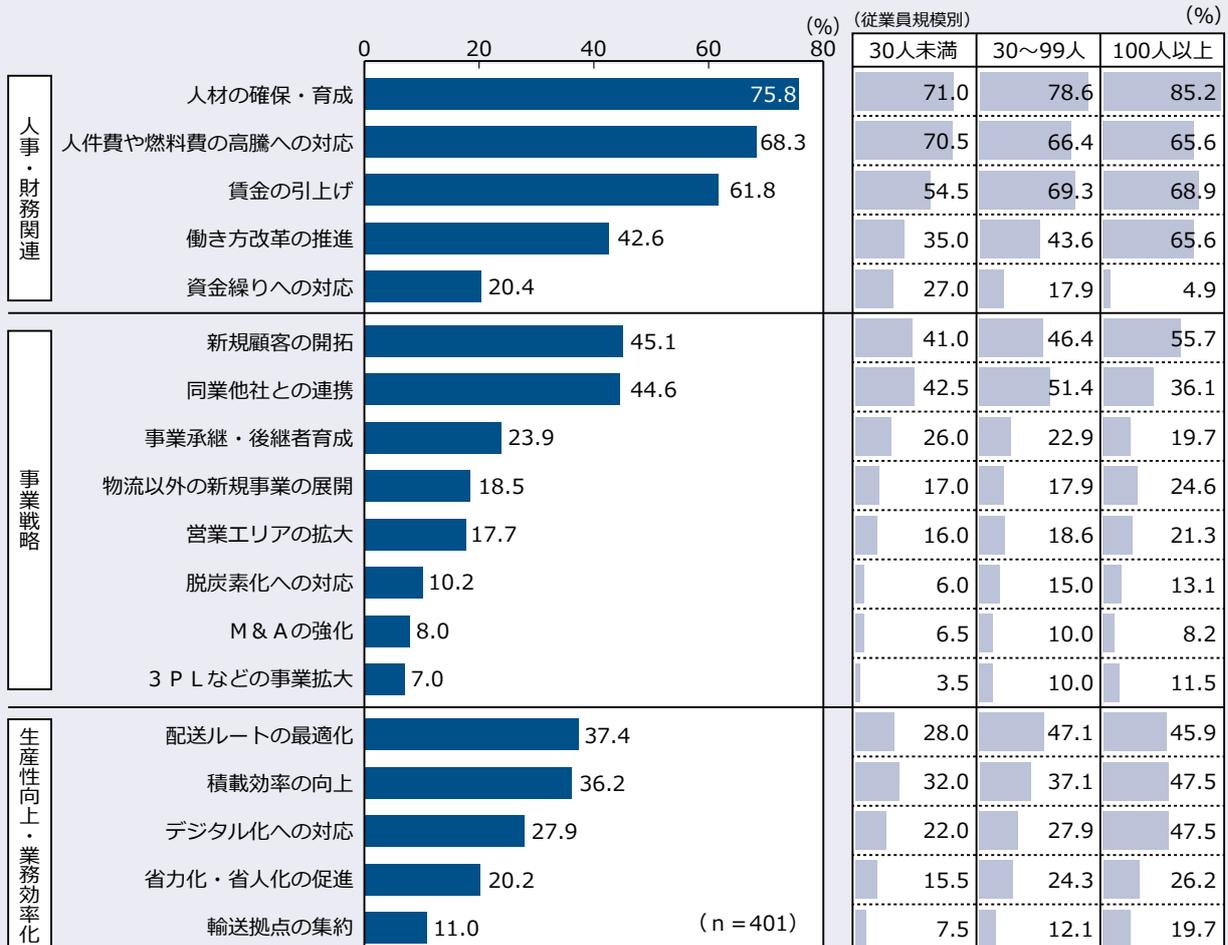
今後、重視する経営課題は、
“人事・財務関連” に集中

最後に、今後、重視する経営課題についてみてみる（図表24）。全体では「人材の確保・育成」（75.8%）を挙げる企業が最も多く、次いで「人件費や燃料費の高騰への対応」（68.3%）、「賃金の引上げ」（61.8%）が6割を超えるなど、“人事・財務関連”における項目が上位を占める。「人材の確保・育成」については、従業員規模が大きいほど今後重視するとの回答割合が高く、背景にはドライバー不足の高まりがあるとみられる。一方、「人件費や燃料費の高騰への対応」や「資金繰りへの対応」（20.4%）は、従業員規模が小さいほど今後重視するとの回答割合が高く、足元の経営に直結する項目を重視する傾向が強い。

また、“事業戦略”においては、「新規顧客の開拓」（45.1%）、「同業他社との連携」（44.6%）が4割を超えたほか、「事業承継・後継者育成」（23.9%）も2割超を占め、中小企業ならではの課題が垣間見られる。一方、「営業エリアの拡大」（17.7%）は相対的に低く、事業範囲を広げようという企業はそれほど多くない。「脱炭素化への対応」（10.2%）も、これからという状況だ。

さらに、“生産性向上・業務効率化”においては、「配送ルート最適化」（37.4%）、「積載効率の向上」（36.2%）を挙げる企業が多く、「デジタル化への対応」（27.9%）も3割近くを占める。ただし、「デジタル化への対応」については、従業員規模別で見ると、100人以上では47.5%に対して、30人未満では22.0%と+25.5ポイントの差が開き、課題意識に大きな差が生じている。

図表24 今後、重視する経営課題（複数回答）



社会全体で持続可能な輸送力確保に向けた意識改革を

労働時間を可視化し、エビデンスを荷主に提示 物流全体のサプライチェーン最適化を図る

以上、県内物流事業者の経営実態と2024年問題への対応を見てきた。アンケート結果から、半数以上の企業がドライバー不足を感じている一方、十分な採用はできておらず、4割弱の企業で時間外労働が年間960時間超のドライバーを有し、2024年4月までに何も対策を講じなかった場合、輸送が滞^{とどま}る事態が発生することが見てとれた。また、物流事業者と荷主の関係性を踏まえると、物流の効率化の実現には荷主の理解や協力が欠かせないこともわかる（業界団体の声参照）。

ドライバー不足への対応については、まずは賃金をはじめとする処遇改善を進めることで採用強化につなげていくことが望まれる。そのためには、原資となる適正運賃の収受が求められるが、事業者は、荷主の理解や納得が得られるよう輸送に係るコストの把握や原価計算を行うなど価格交渉力を一層強化していく必要がある。また、運送契約の際は附帯業務の範囲を明確化し、運送の対価である「運賃」と運送以外の対価である「料金」を別建てで契約するなど運送契約の適正化を進めていくことも重要となる。

今後、ドライバーの時間外労働の規制が強化されることで、今まで以上にドライバーの拘束時間の削減が求められるが、そうした中で最も効果が表れやすい取組みの1つは、荷待ち時間や附帯作業時間の短縮・削減だろう（有識者インタビュー参照）。たとえば、デジタル化を推進し、システム導入等による労働時間の可視化を進め、データに基づくエビデンスを荷主に提示することで非効率な商習慣を改めるなど、物流全体のサプライチェーン最適化を図っていくことが望まれる。

また、運び方の改善にも注目したい。すでにコンビニ業界や一部の大手企業などで取組みが進ん

でいる納品期限の見直し、配送回数の削減、発注ロットの調整なども有効であり、限られたドライバーで輸送を確保できる方法を検討していくことが重要だ。

こうした取組みの多くは、荷主企業の当事者意識なくしては進まない。荷主サイドにおいても、ドライバー不足の中で持続可能な輸送力を確保していくという意識の醸成が求められる。

静岡県を中継輸送の一大拠点に

本稿では、業界の課題を中心にみてきたが、一方で静岡県という地域でみた場合、物流面でのポテンシャルはどの程度あるのだろうか。静岡県は関東・関西の中間に位置することから中継拠点としての利便性が高いといわれている。中継輸送は日帰り運行など長距離ドライバーの働き方改革が主な目的だが、実際、NEXCO中日本と遠州トラック株が共同運営する中継輸送拠点「コネクトエリア浜松」は、2018年度のオープン以降、利用台数が増えており、昨年度のトラック年間延べ利用台数は1万台を超えた。2024年問題を控え、今後、ドライバーの働き方改革が一層重視される中、静岡県が中継輸送の一大拠点になりうる可能性は十分ある。



物流は経済の血流とも言われ、モノの流れが滞ると企業活動や私たちの生活に多大な影響を及ぼしかねない。政府も対策に乗り出し、荷主など社会全体に対して働きかけていく方針であり、物流業界が大きく変わる契機になる。物流事業者は、こうした環境変化を自社の競争力強化につなげるチャンスと捉え、荷主や同業他社と連携し、持続可能な物流を構築していくことで自社および業界のさらなる成長につなげたい。

業界団体の声

荷主企業との連携を深め、真のパートナーシップを築く

一般社団法人静岡県トラック協会 会長 佐野 寛氏
(株式会社タカキュー 代表取締役社長)



物流業界は、1990年の「物流二法（貨物自動車運送事業法、貨物運送取扱事業法）」施行に伴う規制緩和を受けて新規参入が急増し、その結果、需給バランスが崩れて事業者の収益が悪化し、人手確保が一層難しくなるなど、この30年間非常に厳しい経営環境に晒されてきました。

近年、物流における「2024年問題」が社会的に大きく注目されていますが、これは業界が大きく変わるチャンスだと捉えています。業界の窮状を荷主企業や消費者に伝えるとともに、物流事業者自身も抜本的な改革を進めることで持続可能な物流を実現していくことが重要です。

政府は今年6月、「物流革新に向けた政策パッケージ」を公表し、「商慣行の見直し」「物流の効率化」「荷主・消費者の行動変容」の3本柱で物流産業革新の枠組みを整理しています。具体的には、トラックGメンの設置や適正運賃の収受、物流DXや荷主の経営者層の意識改革・行動変容などを盛り込んでいます。これらの実現により、ドライバーの働き方や、荷主企業と運送事業者間における関係の見直しが期待されています。

ドライバーの労働環境改善や業務効率化を進めていくためには、荷主企業との連携が欠かせません。荷待ち時間の短縮やリードタイムの延長、運送以外の附帯業務の明確化など、できることから取り組んでいくことが肝心です。2024年4月まであと半年となりましたが、荷主企業の理解・協力を得て、真のパートナーシップを築き、力を合わせてこの危機をチャンスに変えていきたいと考えています。

有識者インタビュー

ドライバーの労働時間短縮には、業務の見える化が不可欠

株式会社N X総合研究所 常務取締役 大島 弘明氏



ドライバーの労働時間短縮のポイントの1つは、荷待ち時間・附帯作業時間の削減にあります。これを実現するためには、まずは運送事業者が荷待ちや附帯作業等にどれだけの時間が発生しているのか正確に把握することが必要です。実は、業界では業務の見える化が進んでいないこともあり、荷待ち時間や附帯作業時間をデータで把握している事業者・荷主は多くありません。運送事業者は、数字に基づく分析をきちんと行い、荷主と一緒に対応を検討することが第一歩だと思います。

そもそも、荷待ち時間の発生の要因は、指定された時間に届け場所に到着しても、他の運送事業者も同様に時間指定された貨物を届けに来ており、順番待ちになってしまうことにあります。しかし、運送事業者は、発荷主から依頼を受けて運送を担っているため、着荷主に対して「荷待ち時間が長いので、適切な時間設定をしてください」といった要望は言いづらいのです。運送事業者から見て、着荷主は「お客様（発荷主）のお客様」にあたるため、直接意見を伝えることは難しく、発荷主と着荷主の間の取り決めの中で、調整するしかありません。しかしながら、物流に関する取り決めは書面化すらされていないところも多くあるのが実情です。荷主側も物流の諸問題を正しく理解し、適切な契約の取り交わしに取り組むべきでしょう。

これまで、運送事業者は過当競争と多重下請構造の中で、利益率の低い仕事や契約にない附帯作業を断れずにいました。2024年問題が表面化して輸送能力が不足してくると、こうした輸送には対応できなくなる状況が発生するかもしれません。持続可能な物流の実現のためには、適正な運賃の収受や契約内容の書面化など、基本的なところから見直していく必要があります。