



全国協トラック交流会

～トラック労働者の人間らしい働き方を求めて～

報告：洛南ユニオン（服部）

●戦後のトラック業界の変遷

1951年「道路運送法」施行から

日本のトラック運輸は、大きく営業トラック（緑ナンバー）と自家トラック（白ナンバー）に分けられる。輸送を営業行為として運賃を得るために使うのが「営業トラック」で法による規制を受ける。「自家トラック」は製造業者や流通業者が自分の商品を自分の業務として輸送するために使うものであり法律（貨物自動車運送事業法）に規制されない。

トラック運送業は1951年の「道路運送法」施行から、制度的にスタートをし、「路線トラック」と「区域トラック」の2つに分けられた。「路線トラック」は免許を得た地域間の路線を混載輸送し、「区域トラック」は免許を得た地域内あるいは、発着のいずれかがその地域にある場合の輸送を専属で行う。トラック運送業は需給調整を元にした免許制度と運輸大臣による運賃認可制度によって、保護されていた。

オイルショック以降の変化

二度のオイルショックを経て、日本の産業構造が「重厚長大」から「軽薄短小」へ、第2次産業から第3次産業へと重心が移り変わる中で、「戸口から戸口へ」直結できるトラック輸送は、鉄道や内航海運より優位に成長を続けた。

1976年には宅配便がスタートし、引越し専門業者など、限定的な輸送業態も発展してきた。荷主のニーズの変化もトラック輸送に追い風となった。IT化の進行とともに、物流管理の高度化が進み、商品を少量在庫で高速回転する

戦後の自動車振興政策の中で、道路整備が進み、（1959年に国道1号線の東京—大阪間が全面舗装で開通、1963年に名神高速道開通）また、トラックの大型化などにより、それまで鉄道や内航海運による輸送が主流で、駅や港から戸口までの補助的な輸送手段であったトラック輸送は飛躍的な拡大を遂げる。高度経済成長期に急拡大した貨物輸送需要に鉄道や内航海運が対応できなかったこともトラック輸送の成長を促進した。

当初は自家用トラックが中心であったが、1965年には営業用トラックのシェアが53%となり、以後トラック輸送の主流になる。68年に長距離フェリー（神戸—小倉間）がスタートし、69年には東名高速道路と名神高速道路がつながり、トラックによる長距離輸送網が広がる。

システムが作られていく（トヨタのカンバン方式—ジャストインタイムシステム、チェーン店におけるPOSシステムなど）。トラック輸送は他の輸送方法に比べて、このような荷主のニーズに適合する柔軟性があった。

1985年には輸送トンキロ（重量と距離をかけた量）でもトラック輸送は国内貨物輸送のトップになり、1987年には輸送トンキロのシェアが50%を越える。

●規制緩和による大変化

1990年規制緩和の影響

1990年に物流二法（「貨物自動車運送事業法」「貨物運送取扱事業法」の二法）の施行によりトラック運送は「免許制」から「許可制」へと規制緩和された。これが今日のトラック労働者の過酷な労働実態の直接原因である。

1951年の「道路運送法」は、トラックだけでなく、バスやタクシーなど運送業全般を対象としたものであった。その中から、旅客部分と貨物輸送部分を切り離し、貨物輸送部分を対象に新たに法制化したものが物流二法である。

「貨物自動車運送事業法」では需給調整による「免許事業」であったものが、一定の条件を満たせば参入が許可される「許可事業」に緩和され、運輸大臣による基準運賃の認可という公共料金なみの運賃設定が、各運送業者の「届出制」となった。また、路線トラック（混載）と区域トラック（専属）の事業区分がなくなり、全てのトラックで混載が可能となった。

「貨物運送取扱事業法」の制定によって、それまで規制されていた取次（自分を実運送をせ

ず、他の機関を利用して輸送受託をすること）が容易になる。輸送機関別に規定されていた取扱事業を一本化し複合輸送に対応しやすい環境を整えた。

物流二法はさらに2003年に改正され、営業区域の制限がなくなり、代りに一運行144時間まで認められた。運賃は事後届出制（自由化）になり、「貨物運送取扱事業法」は取次が対象でなくなり、自由営業になり、海運取次まで含めて事業許可が届出制になり法律の名称も「貨物利用運送事業法」となる。

こうした劇的な規制緩和によって、トラック運送事業者数が爆発的に増加し、自由競争の時代に入る。

1990年代には若年労働者が確保できないなどの輸送力不足になり、政府は「モーダルシフト政策」を掲げて幹線輸送をトラックから鉄道や内航海運への切り替えを推進している。現在ではCO₂削減の環境対策もこれを推進する方向へと動いている。

バブル崩壊と競争の激化が重層構造の運送業界をおそう

バブル崩壊後、貨物総量が減少し、2008年のリーマンショック以降も輸送量は減少し続けているが、トラック運送事業者数は毎年1000~2000社のペースで新規参入が続いている。その大半は零細な事業者である。

規模別で見ると保有トラック10台未満の事業者が56.5%、50台未満では94.3%（全日本トラック協会2008年）と圧倒的に中小零細の事業者が占めている。競争の激化は輸送コストの引き下げやサービスの多様化を実現し、それまで自家用トラックで輸送していたものが外部委託、下請け化され、営業トラック輸送業者に移っていった。

他方で競争の激化によって、事業者の収入は

減り続けており、廃業・倒産もあいついでいる。2008年度には、規制緩和以降初めて総事業者数が減少に転じた。

物流専門誌の調査によると、トラックの実勢運賃相場は規制緩和後の10年間で約2割下がっているという。大手トラック運送業者は、利益性の低い実運送を中小零細の下請けに回すことで、運賃値下げの影響を回避してきた。端的には、荷主（製造メーカーなど）から輸送の仕事を受注し、下請けの運送会社に振り分けるだけで、運賃の1割ほどが手に入るような仕組みになっている。二次・三次下請けの零細運送業ではさらに中間の取次料が差し引かれ、（各階層で10%程度と言われる）6割程度の運賃になってしまう。

「物流革新」と2極化する物流業界、中小零細運送業の苦境

製造業における外注化、下請化による物流コスト削減圧力がさらに、トラック労働者を苦しめている。現在、物流業界では、規制緩和で業界の垣根が取り払われたことで、これまでは輸送部門・倉庫部門・在庫管理・出荷管理とそれぞれに専門化されていた業務を、3PL(サード・パーティ・ロジスティクス)として荷主企業の物流活動を包括的に請負う業態が拡大している。運送契約を荷主から中小零細の運送業者に横流しするだけでは付加価値がないので、現場のオペレーションから荷主企業の物流活動のマネジメントまで一括して請負うのである。

こうした業態も規制緩和によって実現したものである。物流業界は大手資本の国際物流化

(海運・航空と国内外の物流をネットワーク化する)や3PL事業への拡大と中小零細運送業者の実運送に二極化している。

中小零細の運送業者の収益は競争の激化と共に下がり続けている。運賃の下落の一方で、石油の値上げがあり、多様な荷主のニーズに応えるために車両の高度化が求められている。たとえば、冷蔵、冷凍輸送にしても、商品の品質を保持するために、4段階の温度管理が当たり前になっており、保冷トラックのコストも高くなっている。商品のコンピューター管理に対応した設備投資も求められる。環境対策にも対応しなければならぬ。資金力に乏しい零細企業ではそうしたコストは吸収しきれない。

●トラック運送業界の現状と労働者

規制緩和の結果はトラック労働者の悲惨な労働条件に

トラック労働者の劣悪な労働条件は、個別企業の問題だけでなく、政策の結果がもたらした犠牲という側面が非常に大きい。

ユニオンの相談事例を見ても、とんでもないブラック企業も多いが、現実問題として、最低限の法律も守れない、最低賃金すら払えない、社会保険料の負担に耐えられない企業もある。トラック5台からの営業が認められるようになって、零細の事業所が爆発的に増加したことで、事態は一挙に悪化した。トラック5台分の売上げで、労働者の時間管理や、賃金計算、安全対策・・・、などのコストをまかなえるわけがない。

末端の運送業者では労働者の時間管理もまともにできない。

運送業は典型的な労働集約型産業である。平均的に総コストの6割が人件費だと言われるが、規制緩和による運賃の下落は、もろに労働者の賃金と労働密度の強化、労働時間の延長とサービス残業、等、ひとえにトラック労働者にしわ寄せされているのが現実だ。

その結果が、中小零細のトラック労働者に過酷な労働と低賃金を押し付け、低賃金ゆえの長時間労働とそれを原因とする過労死・過労事故を生み出している。

失業の荒波がくりかえし労働者をおそう

労務費以外の燃料価格の高騰や環境対策、デジタコを設置や、物流の高クオリティ化対策、などのコスト上昇が、中小零細事業者に追い打ちをかけている。

トラックの車両価格は、安全、環境規制に対

応するための技術開発費が車両価格に上乗せされて、大型トラックで、この20年間に約2倍近くにも上昇した。

燃料価格では、軽油価格は03年頃までは1ℓ＝60円台前半で推移していたものが、08

年8月には史上最高値となる1㊦=143円を記録した。その後、世界同時不況で大幅に下落し、09年3月に1㊦=72円85銭まで下落したが、最近はまだ1㊦=100円台を前後する動きになっている。

その一方で、運賃は低下を続ける。内閣府が02年2月に発表した「90年代以降の規制改革の経済効果」では、トラック輸送の規制緩和で3兆8763億円の利用者メリットが生じたとしている。これは規制緩和による価格・料金の低下など利用者にもたらしたメリットを分析したもので、逆に言えば、競争激化による運賃低迷などによってトラック運送業界で約4兆円

の減収になったことを意味している。

日本ロジスティクスシステム協会（JILS）の企業の物流コスト調査では、97年度に全産業平均で6.45%だった売上高対比の物流コストは09年度に4.77%まで低下。特に製造業では7.02%から4.58%へと3分の1以上も減少したが、その主な要因は運賃の低下だ。

08年度のトラック運送事業者の倒産件数は、燃料価格の異常な高騰や世界同時不況の影響により、366件と前年の2倍に増加、09年度も340件を記録している。

トラック労働者は日々失業の危機に直面し、転職をくり返している。

●運送労働者の賃金問題

トラックドライバーの賃金体系はとても複雑怪奇だ

トラックドライバーの賃金体系は、企業によって全く違うし、同じ企業でも、好不況や仕事の内容によって変化する。そもそも賃金体系などないお手盛り賃金で、経営者の気分でコロコロ変わる場合も少なくない。入社したら、全く違う労働条件だったというのも茶飯事だ。

総額を定額または、売上げの〇〇%という定率であらかじめ決めておいて、総額の中で、基本給と■手当、●●手当、残業賃金などに割り振るといった方法も珍しくない。(月によって時間単価が変動する)また、長距離の場合、旅費・食費・宿泊費などの名目で、「経費」として支払

い、賃金名目の額を小さくすることもある。(税金や社会保険料の基礎額が少なくなるので会社負担も小さくなるため。本人も負担が小さくなるので同意することも多い。)

賃金明細を見ても良くわからない事もおおいが、結局は、固定給+変動給+賞与のさまざまな組み合わせのバリエーションだ。固定給といってもほとんどが日給月給制で、休めば、その分賃金が減る。時間給制の場合もある。

大雑把に分けると、下表のような分類になる。

(トラック協会の資料を参照した)

固定給	基本給、職務給、職能給、役職手当、身分手当、年齢給、勤続給、家族手当、住宅手当、勤務地手当、通勤手当などの合計で勤務状態や勤務実績に関係なく月々きまって支給されるものの合計		a)一律、b)年功・経験、c)家族・住宅、d)役職、e)資格、f)通勤、などの要素の組合せ
変動給	歩合給	「運行手当」(長距離手当を含む)と「その他」(奨励給、トン・キロ手当などその月々の勤務実績によって支給されるもの)	①荷物数、②距離、③回数、④コース、⑤売上げ×率、⑥(売上げ-経費)×率、などの組合せ
	時間外手当	早出、残業、深夜、休日出勤手当などの合計	固定残業制や、運行手当などに含むケースもあり、ほとんどが正確に計算されていない
	その他	精皆勤手当、無事故手当、愛車手当、日・宿直手当などで「固定給」「歩合給」「時間外手当」を除いた一切の、その月により変動する給与	
年間賞与	ア)定額、イ)査定有り、ウ)売上げ連動、エ)その他		

固定給をメインにした賃金は定期便（コース便）に多く、荷主と月極の契約で、収入が一定のため、固定給になる。

固定給＋歩合給の賃金は、専属便、フリー便に

多く、日によって配達先が変わり一日の運賃が変動することが多いので、固定給＋距離、荷物の数量、売上げ、に応じた歩合給の要素を含める。累進歩合の場合もある（本来は禁止！）。

【例】① 1日の基本給15,000円で、走行距離300km越えたら10Kmにつき500円加算

計算：月22日出勤で走行距離1日平均340Kmなら、374,000円

② 1日の基本給10,000円で、月の売上げが80万を越えたら超えた分の50%を加算

計算：月22日出勤で売上げが100万なら、320,000円

歩合給制の賃金はフリー便、長距離輸送に多い給料体系。運転手の場合、完全歩合制は認められないので、基本給が0円というわけではなく、

最低保証となる基本給はあるが極めて低く設定されていて（最低賃金ベース）、総額は歩合で決まる。

【例】①（総売り上げ－燃料・高速代）×45%＝給料総額＝出勤日数×6,500円＋諸手当

計算：月22日出勤で売上げが100万、燃料・高速代が20万なら、

総額36万円（基本給分143,000円＋手当分217,000円）

②基本給1日6,500円、東京－大阪往復で運行手当2万円＋経費（宿泊費1万＋食費2,000円）

計算：月22日出勤で7往復、367,000円（基本給分143,000円＋手当140,000円＋経費84,000円）

残業賃金を低く抑え、長時間労働を促進する賃金体系

基本給や固定給が低く、歩合給などの変動給の割合が大きい賃金体系は、トラック労働者の長時間労働に合わせたものだ。固定給部分が小さいと、残業賃金の割り増し部分が（きちんと計算されていないケースがほとんどだが、仮に計算されても）小さくて済むからだ。

一般に、残業（時間外労働）賃金の計算は、時間単価×1.25で計算される。歩合給の場合、「1」はすでに支払われたものとして、「0.25」だけを残業時間にかける。具体例をみてみると。

【例】所定172時間、月給30万円の3つのケースで80時間残業したとすると。

①基本給258000円＋固定残業手当42,000円

時間単価は258000円÷172H＝1,500円

1,500円×1.25×80H＝150,000円が残業代で、固定残業手当との差額108,000円が未払い。

②基本給172,000円＋固定残業手当128,000円

時間単価は172,000円÷172H＝1,000円

1000円×1.25×80H＝100,000円で、固定残業手

当より少ないので、未払い残業代は無し。

③完全歩合給制の場合、

時間単価は300,000円÷（172H＋80H）＝1,190円
1,190円×0.25×80H＝23,800円が未払い。

見かけは同じ「月給30万」といっても、賃金制度によって全く違った結果になる。

多いのは、最低賃金で基本給を設定して、他にもろもろの手当を付けて、「残業代は手当に含まれている」と主張する手口だ。

次ページの表を見ると、変動給の割合が月額ほぼ半分を占めていることがわかる。

2008年度と2009年度の比較では1月あたりの賃金は男性平均で12,100円（16,200円）減少し、女性平均で9,200円（10,300円）減少している。

（カッコ内は賞与を含めた月平均の減少額）固定給は増加（男性1500円、女性1900円）しているので、減少分はもっぱら変動給と賞与の減少によるものと言える。

支給形態別賃金構成

(参考：トラック協会調査)

単位：円、下段は種別の割合（％）

項目	固定給		変動給		小計		賞与 (1カ月平均)		合計	
	2009年度	2008年度	2009年度	2008年度	2009年度	2008年度	2009年度	2008年度	2009年度	2008年度
男性運転者 平均	160,100 50.8	158,600 48.4	155,300 49.2	168,900 51.6	315,400 100	327,500 100	27,800	31,900	343,200	359,400
差額	+1500		-13600		-12100		-4100		-16200	
女性運転者 平均	149,900 57.2	148,000 54.6	112,000 42.8	123,100 45.4	261,900 100	271,100 100	22,000	23,100	283,900	294,200
差額	+1900		-11100		-9200		-1100		-10300	

変動給の内訳

(参考：トラック協会調査)

単位：円、下段は種別の割合（％）

項目	歩合給				歩合給計		時間外手当		その他		合計	
	運行手当		その他		2009年度	2008年度	2009年度	2008年度	2009年度	2008年度	2009年度	2008年度
男性運転者 平均	73,400 47.3	75,200 44.5	13,900 9	18,900 11.2	87,300 56.2	94,100 55.7	53,200 34.3	57,100 33.8	14,800 9.5	17,700 10.5	155,300 100	168,900 100
女性運転者	46,300 41.3	57,100 46.4	10,400 9.3	9,700 7.9	56,700 50.6	66,800 54.3	42,000 37.5	39,000 31.7	13,300 11.9	17,300 14.1	112,000 100	123,100 100

変動給の内、50%以上は歩合給で、30%強が時間外手当。

トラックドライバーの賃金水準

「働いたら、働いた分、受取れるのがトラックの醍醐味。がんばっている人はかなり高収入のはず」なんてとんでもない！少なくともユニオンに相談に駆け込んでくる中小零細のトラックドライバーは、法定労働時間（週40時間）の2倍働いても、20万円台の収入しかない。（もちろん？残業賃金は未払いで、労働時間の長さも違法）賃金体系とは別に、有給休暇がない職場や、残業代・休日出勤手当が計算されない職場（労基法違反！）、車両や商品事故の損失を天引きするケースも（違法！）ある。日給・月給や時間給制で、休めば賃金が減るので休めない。

最低賃金を下回っているケースも少なくない。

トラックドライバーの賃金水準と言っても、その内容はとても複雑だ。トラック運送事業の就業者数は128万人と言われているが、その中でも、整備士や運行管理者、事務職、営業職の労働者があり、ドライバーと兼任している場合

も少なくない。またドライバーでも大型トラックか、中型・小型トラックか、トレーラーか、特殊車両か、など運転する車種によって賃金が変わる（それに見合った免許や資格が必要）。

さらに、運送業界の重層構造を反映して、企業の規模によって、同じ仕事内容でも賃金は大きく違う。地域格差も大きい。職場に労働組合があるか、ないかも賃金に影響する（と思う）。

ほんの一例だが、いくつか数字をあげる。

時間当たり賃金を全産業と比較すると、

年度	全産業平均	トラック運送業	差額
1991年	2,291円	1,730円	▲561円
2008年	2,219円	1,597円	▲622円

5人以上の事業所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

一時金は、（2008年5人以上年間賞与）

全産業平均	トラック運送業	差額
830,449円	469,200円	▲361,249円

退職金では、(30年勤続・高卒・現業 30-99人規模)

全産業平均	トラック運送業	差額
12,490千円	4,834千円	▲7,656千円

年収ベースで全産業平均と比べるとトラック労働者は175万円以上も低い。

同じトラック運転業務でも、大手運送会社の運転手と中小零細運送会社の運転手とでは、賃金は全くちがう。厚生労働省の「平成20年賃金構造基本統計調査」では従業員数1000人以上の運送会社と100人以下の運送会社では、月給で約1割、年間賞与の差は2倍にもなる。

また、「東京トラック運転者最低賃金対策会議」の調査では、

	高位 (月額)	低位 (月額)
大型運転者	516,507 円	297,264 円
普通運転者	364,208 円	252,621 円

同じ大型の運転手でも22万円近い差がある。これらは、中小零細の事業所ほど、運送業界の重層構造の下位におかれ、運賃が低くなるために、そのしわ寄せが運転者の賃金に及んでいることを表している。一般に、下請け⇒孫請け⇒ひ孫請け…、と1段階毎に10%以上運賃が下がると言われている。また、大手運送会社が引き受けないような安い仕事でも請けざるを

トラックドライバーの賃金水準

とりあえず、賃金面を中心にトラック労働者の現状を概観したが、問題は賃金だけではない。

賃金と深く結びついているが、長時間労働・不規則勤務・夜間労働などの健康・安全面への影響。過労死・過労病・過労事故を含む労災問題。貧しい福利厚生の問題。(定期的に健康診断を行っていない事業所、社会保険・雇用保険未加入なども多い) 高齢化、古い業界体質…。など多くの問題がある。

個々の企業で、トラックドライバーが法律違

平均現金給与額の推移

単位 金額：円
指数：平均2005暦年=100

暦年	産 業 計		運 輸 業	
	実 数	指 数	実 数	指 数
2000	398 069	104.6	393 746	107.0
2001	397 366	104.4	386 944	105.1
2002	387 638	101.9	383 556	104.2
2003	389 664	102.4	374 401	101.7
2004	376 964	99.1	365 068	99.2
2005	380 438	100.0	368 143	100.0
2006	384 401	101.0	374 835	101.8
2007	377 731	99.3	344 079	93.5
2008	379 497	99.8	343 099	93.2

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査年報」

(注) 1. 常用労働者30人以上の事業所の数値。

得ない、零細運送業者の弱い立場もある。

トラックドライバーの賃金は、地域格差も大きく、大都市圏を100とすると、もっとも低い九州では75程度になる。規制緩和により区域制が廃止され、併せて、ドライバーの拘束時間上限が拡大された(平成13年国土交通省告示第1365号)ことにより、地方の事業者がダンピングをして、大都市圏での「営業」を行い、相場を引き下げ、結果として地方のトラックドライバーが長距離・長時間の労働になり、時間単価がますます下がることになる。

反の労働条件を改めさせ、生活できる賃金、過労病死しないで働ける労働時間を獲得することと同時に、運送業に関する政策を変えて、特に下請け事業者保護の政策を実現する努力を両輪のものとして進めていかないとトラック労働者の未来は開けない。

トラック協会の試算では2015年(4年後)にはトラック運転手は約14万人不足すると予測されている。あまりに労働条件が悪すぎて、魅力のない仕事になっているのだ。

トラックドライバーの賃金・労働条件の向上のために

何ができる？ 何から始める？

(A) 職場・地域での闘い

① 法律を守らせる。

ほとんどの職場で残業賃金の未払いがある。残業時間を計算したら最賃割れも。

改善基準告示違反、過積載、社会保険・雇用保険未加入、
中小の運送業では、ほとんど全ての職場で法律違反がある。

まずは、法律を守らせよう。労働時間が短縮されるはず。

② 賃金制度がどうなっているかきちんと調べよう。

現状がどういう賃金体系で、何が問題か分析を！

他の職場、他の地域の賃金制度と比べて、改善の方向を検討しよう。

① で法律どおりの労働になれば、間違いなく受け取る賃金は下がるはず。

法律（告示）どおりの労働時間や休日で働いても、賃金が下がらないしくみを考えよう。

③ 賃金制度を固定給部分の多い安定した形に変えていく。賃金調査を取り組む

④ 最低賃金（地域・産別）の引き上げに取り組む。

（「公正競争方式」なら3分の1の署名が必要）

⑤ 地域のトラック労働者のネットワークを作る

(B) 政策面で

① 運賃の適正化

最低基準運賃の制定や公契約条例など、運送コストに見合った、「これ以下で運んではダメ」という基準の制定。

② 公正な取引を保証する法制度改革。

「独占禁止法」「下請法」「トラック運送業における荷主・下請適正取引推進ガイドライン」
など現状では法はあっても使えない。下からモノが言えない構造がある。法律そのものを
抜本改正して、監視を強化する。

③ 税制の見直し

自動車運送関係で、何重にも課せられている税制を簡素にし、軽減する。

④ 中小零細事業所への支援制度の充実

⑤ 厚労省「改善基準告示」や国交省「乗務時間告示」を労働基準法に沿ったものへと改善し、強制力のある法制度化すること。

1 運行 1 4 4 時間の告示や、改善基準告示の労働時間の上限など、労働基準法と対立することを前提にした告示を改めさせる。

⑥ 法令順守が実現されるよう、罰則の強化。啓発。

「法律を守っていたら経営が成り立たない」と開き直す経営者が多い。

⑦ 最低賃金の大幅引き上げと違反を無くすための。監督署の強力な指導。