

第2回 適正原価の設定に向けた有識者検討会

運輸労連 ヒアリング項目への回答資料

2026年8月26日（水）



全日本運輸産業労働組合連合会



運輸労連公式マスコットキャラクター
ゆたか

①労働環境の現状【時間外労働の実情】

運輸労連加盟単組の時間外労働

	2025		2024		2023	
100時間以内	17.53%	(704)	16.20%	(665)	15.60%	(670)
101-200時間	10.06%	(404)	10.82%	(444)	10.60%	(456)
201-360時間	19.60%	(787)	20.15%	(827)	19.00%	(814)
361-400時間	10.04%	(403)	11.01%	(452)	10.70%	(459)
401-500時間	15.32%	(615)	14.67%	(602)	15.90%	(683)
501-600時間	11.38%	(457)	11.31%	(464)	11.30%	(483)
601-720時間	8.07%	(324)	8.04%	(330)	8.60%	(367)
721-800時間	3.04%	(122)	2.66%	(109)	4.00%	(172)
801-960時間	3.81%	(153)	3.92%	(161)	2.80%	(122)
961時間以上	1.15%	(46)	1.22%	(50)	1.50%	(66)
Total	100.00%	(4,015)	100.00%	(4,104)	100.00%	(4,292)

運輸労連 職場安全点検調査・ドライバーの安全と労働環境等に関するアンケート等 抜粋

①労働環境の現状【現場のドライバーの声①】



労働時間・賃金の現状

運輸労連 「職場安全点検調査」「ドライバーの安全と労働環境等に関するアンケート」から抜粋

荷待ち（発）

- ・待機時間が長時間発生する荷主との取引をなくし、総労働時間を短縮することや、トラック運輸業界のことを理解してもらうことが重要である。集荷の準備、配達納品時間等の残業対策をしなければならないが、**発荷主側で荷物の準備ができておらず、待機させられ残業が増えてしまう**場合がある。

附帯作業（着）

- ・パレットで納品した商品を、得意先にてすべて台車へ移し替えする様に指示される結果、労働時間が大幅に伸びてしまう。加えて、検品が終了しても移し替えが終わらなければ、次の得意先へ移動できない状況が発生している。パレットで納品してる意味が全くないばかりか、**労働時間にも多大な影響を及ぼす**ため、荷主に対する厳しい対策は急務である。

荷待ち等（発着） 附帯作業（発）

- ・**待機時間の短縮を今一度対策すべき**である。また、一定の時間を過ぎたら受け取りを拒否されることがある。得意先で、パレットに置いたらストレッチフィルムを巻かなければいけないなど、**配送以外にも業務が多岐に渡る**ため、荷主企業の荷積や荷おろしの体制などを改善するための取り組みが急務である。

時短＝賃金ダウン

- ・改善基準告示の改正による労働時間短縮の意義は理解しているが、**業務量は依然として変わっておらず、かつ賃金も変わらない**または減少している実態がある。残業代が少なくなる代わりに、その差額を基本給アップなどの対策で補えるための仕組みづくりが必要である。

適正運賃・料金の 収受（発・着）

- ・特殊車両を用いる石油製品輸送時に付帯作業が発生する場合、本来運賃とは別料金として収受すべきであるが、**未だ続く慣習から運賃に含まれたまま**となっている現状がある。この問題を解決するには、トラック運輸産業に関わる業界全体が変わる必要がある。

人手不足要因

- ・未だに作業時間、荷待ち、荷役内容に対して、荷主や得意先の理解が不足していると実感している。また、荷主の理解不足に加え、自社の人手不足等、複合的な影響もあるが、自社の人員確保が出来ないことから、**出荷時間や作業時間が変わらず、結果として時間内に帰社できない事**が多々ある。

人手不足要因

- ・年間休日は増えたものの、休めない状況は変わっていない状況である。また、事務職は休めるが、ドライバーは休めない状況であり、**職種によって差がある**ことが課題である。**事務職が休むとドライバー間の業務の引き継ぎ**に支障が発生することもあるため、事務職も視野に入れた取り組みを行うことは、ドライバー・事務職双方の労働時間等が改善できるため重要である。

①労働環境の現状【現場のドライバーの声②】



担い手不足の現状

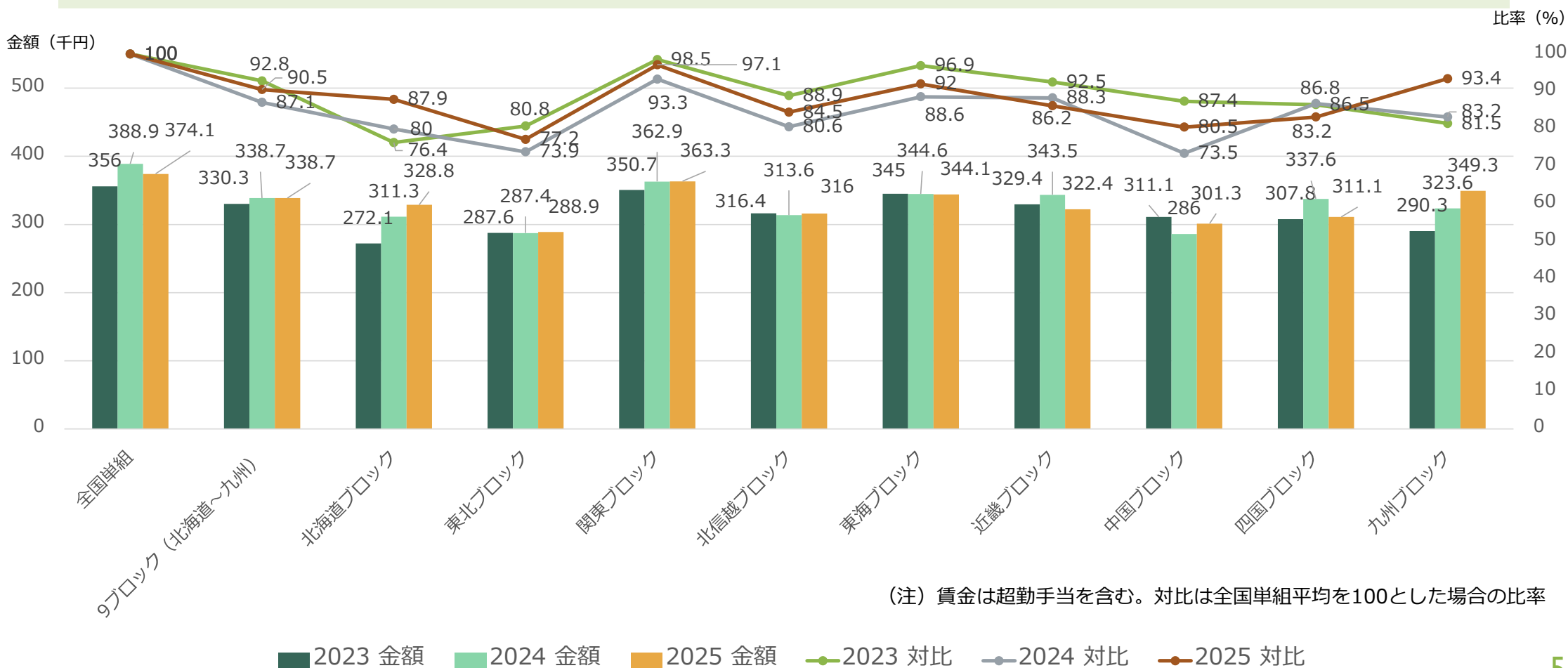
運輸労連 「職場安全点検調査」「ドライバーの安全と労働環境等に関するアンケート」から抜粋

適正運賃収受の 必要性	・人を確保しても賃金を上げなければ人は定着せず、結果として人員不足となる。運賃が上がらなければ資金がないため、人も確保できない。このような課題が依然としてあるが、荷主から適正な運賃が収受できていないことが一番の課題である。
ドライバー以外 の人手不足	・ドライバーだけでなく、営業所内で貨物への対応を行う作業員も不足しており、負担が増している状況である。ドライバーの人手不足も大きな課題であるが、同時に作業員も不足していることも同様に課題である。人材確保や離職を止めるための取り組みや、荷主含めたトラック運輸産業に関わる業界全体で理解を深め、トラック運輸産業の報酬の見直しが急務である。
人手不足の課題	・深刻な人手不足に直面している。ドライバーやフォークオペレーターの人員が足りておらず、個々人の負担が多くなり、現場から不満が出ているのが現状である。今春闘でもベースアップはあったが、同業他社と比較すると追いついていない状況であるため、人手不足の問題を解決するためには、賃金面の課題も同時に進める必要がある。
高年齢化・ 退職者増	・ドライバーだけでなく、作業員、事務員、管理職の慢性的な人手不足となっている。加えて、社員の高年齢化や定年退職により、退職者が増えることによる人手不足も課題である。
賃上げ格差	・ドライバーや事務員に対して、会社自体もベースアップの対応をしているが、給与水準が他業界に追いついていないこと等が影響し、転職してしまう等といった人の流出が止まらない状況である。
人手不足が 安全を脅かす	・ドライバーの人手不足により、現在ドライバーで働いている人の休暇が取れない状況となっている。また、欠員がは発生した場合、事務所内にいる人員でせざるを得なくなり、結果として無理な運行状態となってしまうため、事故発生の危険性や更なる長時間労働の発生等、様々な方面から問題が出てくる。これらの問題を発生させないために、まずは人材確保の取り組みが急務である。
人手不足・高齢化に よる負のスパイラル	・慢性的な人手不足である。管理者不足に加え、ドライバーの高齢化や一人あたりの負担増となっている状況である。加えて、適正運賃の収受が思うように進まない状況である。人手不足の課題に対しても、若手人材の取り組みと人材育成が大きな課題となっている。
人手不足の 将来像	・人手不足が大きな課題となっている中で、仕事があっても受けられない状況もある。今後は、会社側へ将来への危機感を訴えながら、賃金や年間休日を増やせるよう、会社側との交渉を行っていくことが急務である。

①労働環境の現状【地域別賃金実態の推移（賃金総額）】



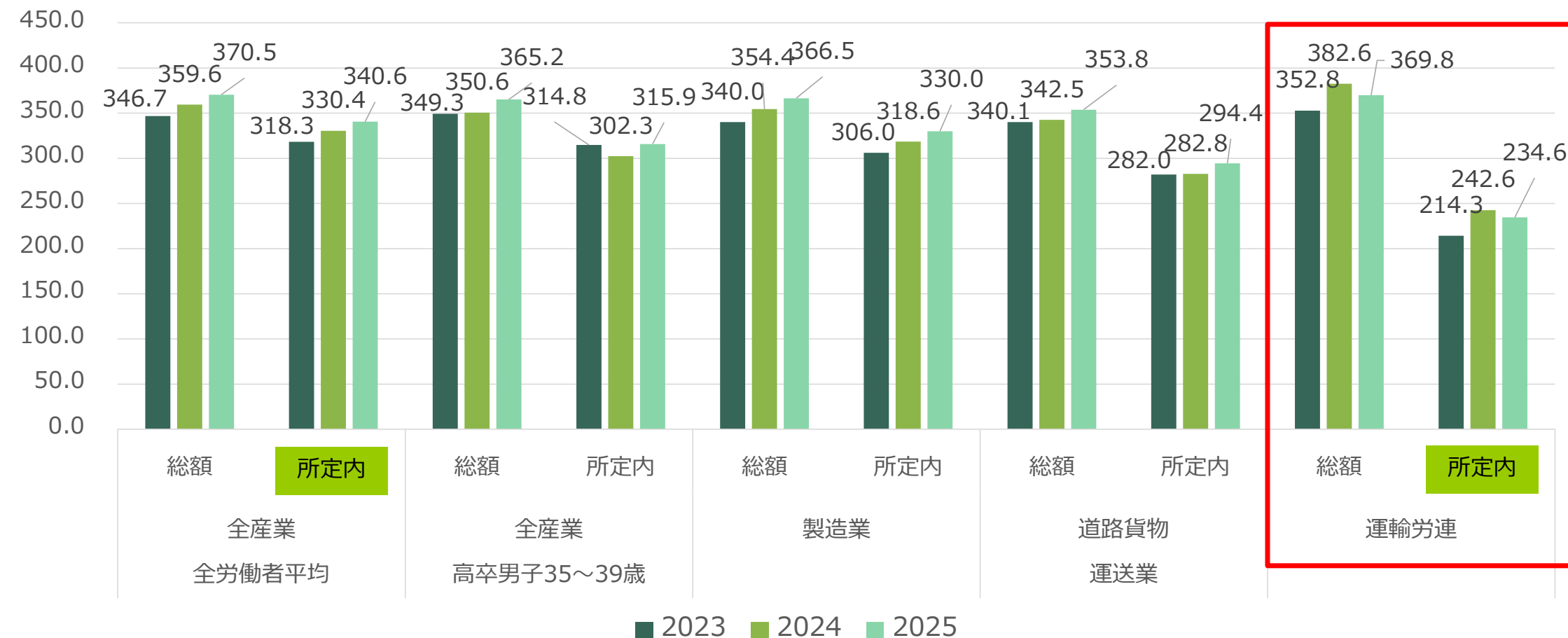
2025年の金額を見ると、関東ブロックの363,250円が最も高く、九州、東海、北海道と続き、最も低い東北ブロックとは約7.5万円の開きがある



①労働環境の現状【全産業と運輸労連の賃金比較推移①】



金額（千円）

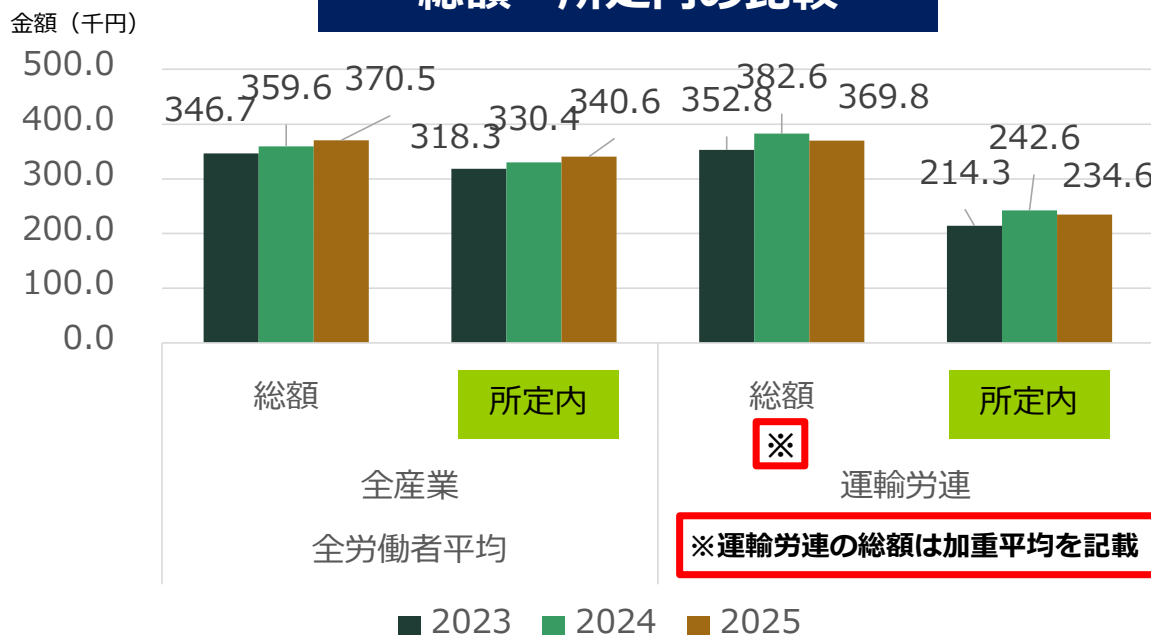


資料：全産業、製造業、道路貨物運送業は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

①労働環境の現状【全産業と運輸労連の賃金比較推移②】

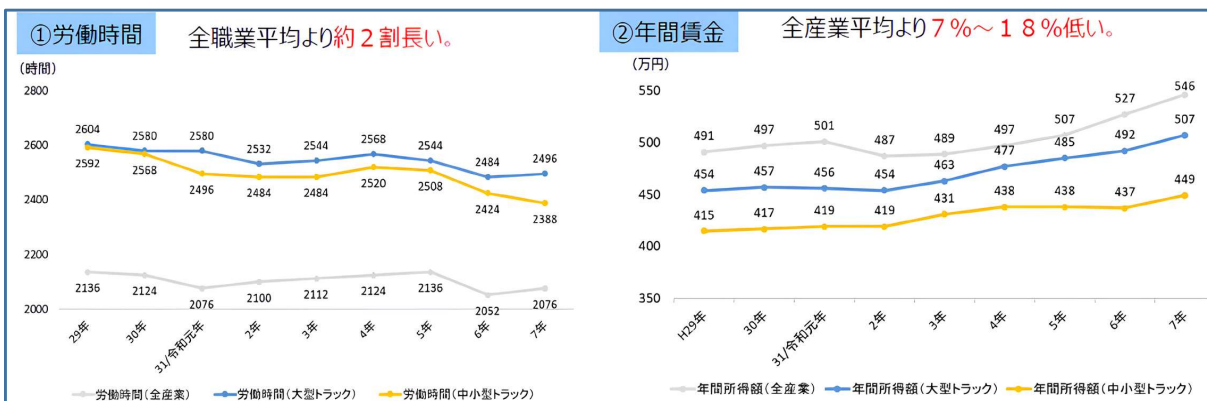
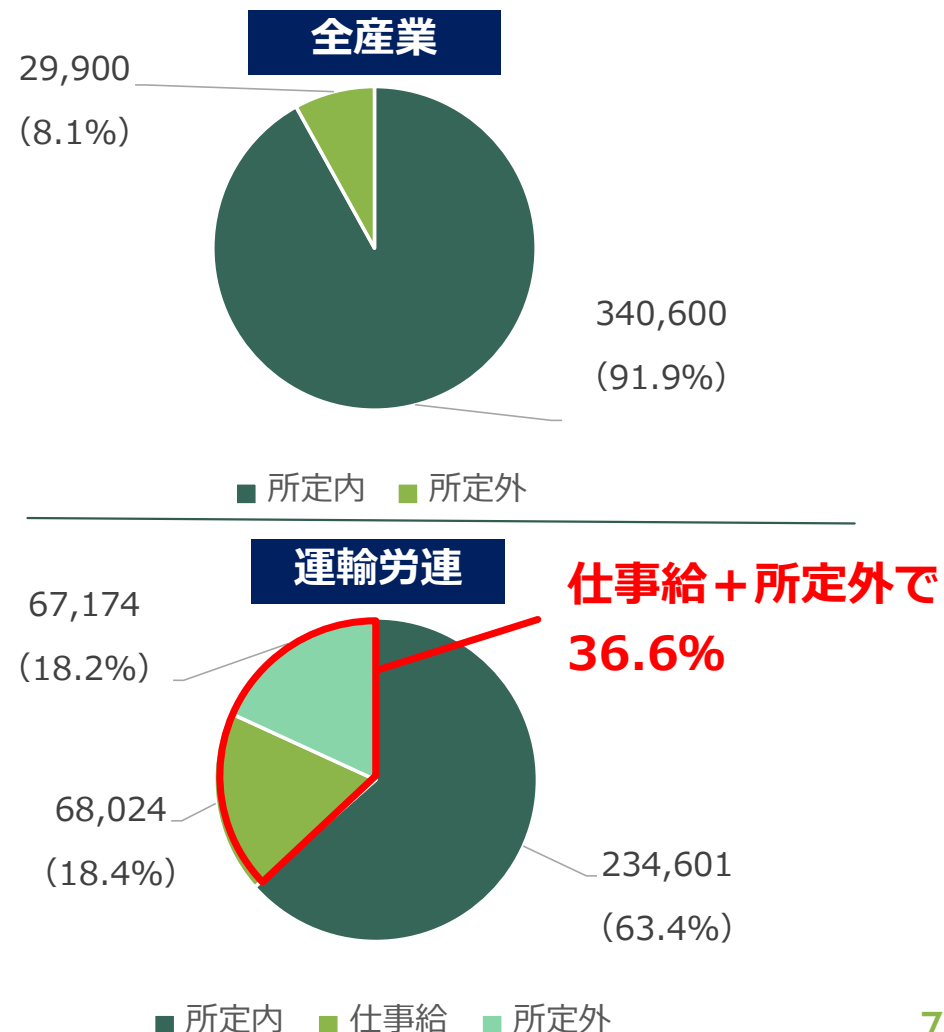


総額・所定内の比較



※運輸労連の総額は加重平均を記載

所定内・所定外等の比較



【参考】第1回 適正原価の設定に向けた有識者検討会 資料抜粋

①労働環境の現状【トラックドライバーの賃金実態】

実態・課題

現 状

- 能率給・歩合給中心
- 賃金表が未整備
- 定期昇給制度の未整備

業種の特性や歴史的な背景による現状

賃金が支えるもの

- 安全・安心、信頼
- サービス品質
- 人材育成・定着
- 持続可能な企業経営

めざす姿

- 固定給比率の向上
- 定期昇給制度の確立
- 経験・技能を賃金に反映

「生活の安定」と「仕事の習熟」に見合った賃金へ

「賃金」は、人材の確保・育成と持続可能な経営の前提として捉える

【参考資料】モデル賃金の構築 具体的な進め方①



賃金実態の把握、点検活動と交渉

①組合員の賃金実態を把握

一人ひとりの賃金内訳について、プロット図（年齢を横軸、賃金額を縦軸としたグラフに各人をプロットした分布図）を作成するなど、賃金の分布状況を調べ、問題点を明らかにする

②組合員による点検活動

自分自身の賃金について、各組合員が、なぜこの金額なのか、点検・確認の作業を行い、仕事の内容（運行距離、積載量、時間など）に即して妥当なのかを確認する。また、査定についても問題がないかチェックする

③点検を通じた交渉

組合員から出された問題点・疑問点について労使協議の中で解明し、問題点について改善するとともに、積算根拠など賃金の決まり方について「見える化」を進めていく

【参考資料】モデル賃金の構築 具体的な進め方②

賃金の決まり方のルール確認 賃金表として明示

①賃金項目の整理

現行の賃金総額の内訳について、【1】年齢や勤続、経験に連動する基本給、【2】時々の仕事の内容（運行距離、積載量、時間など）に連動する仕事給（歩合給）、【3】時間外賃金への区分けを行い、それぞれの決まり方のルールを確認する

②「年齢給」の賃金表

上記【1】【2】の固定部分を合算したものを新たな「基礎給」として設定し、年齢別の最低保障額（経験・勤続0年）の賃金表を作成する

③「職能資格給」の賃金表

「年齢給」に加算する金額の賃金表を作成する。この賃金額は、経験年数をベースとした「職能資格」に対応するものとする。勤続年数や経験年数に応じた、「職能資格」を何段階か設定し、それぞれの加算額を設定する

④「賃金カーブ」モデルの作成

「年齢給」と「職能資格給」と「仕事給（固定部分）」を合算した「基礎給」の賃金カーブをグラフ化する

①労働環境の現状【2026春季生活闘争の結果】



運輸労連と連合の賃上げ・夏季一時金比較

	賃上げ		夏季一時金	
運輸労連	単	7,301 (336円増)	単	314,924 (20,918円増)
	加	8,519 (4,718円減)	加	479,553 (12,582円増)
連合 (全体)	単	12,708 (412円増)	単	633,133 (28,203円増)
	加	16,400 (44円増)	加	816,090 (43,567円増)
連合 (300人未満)	単	11,590 (493円増)		
	加	12,866 (505円増)		

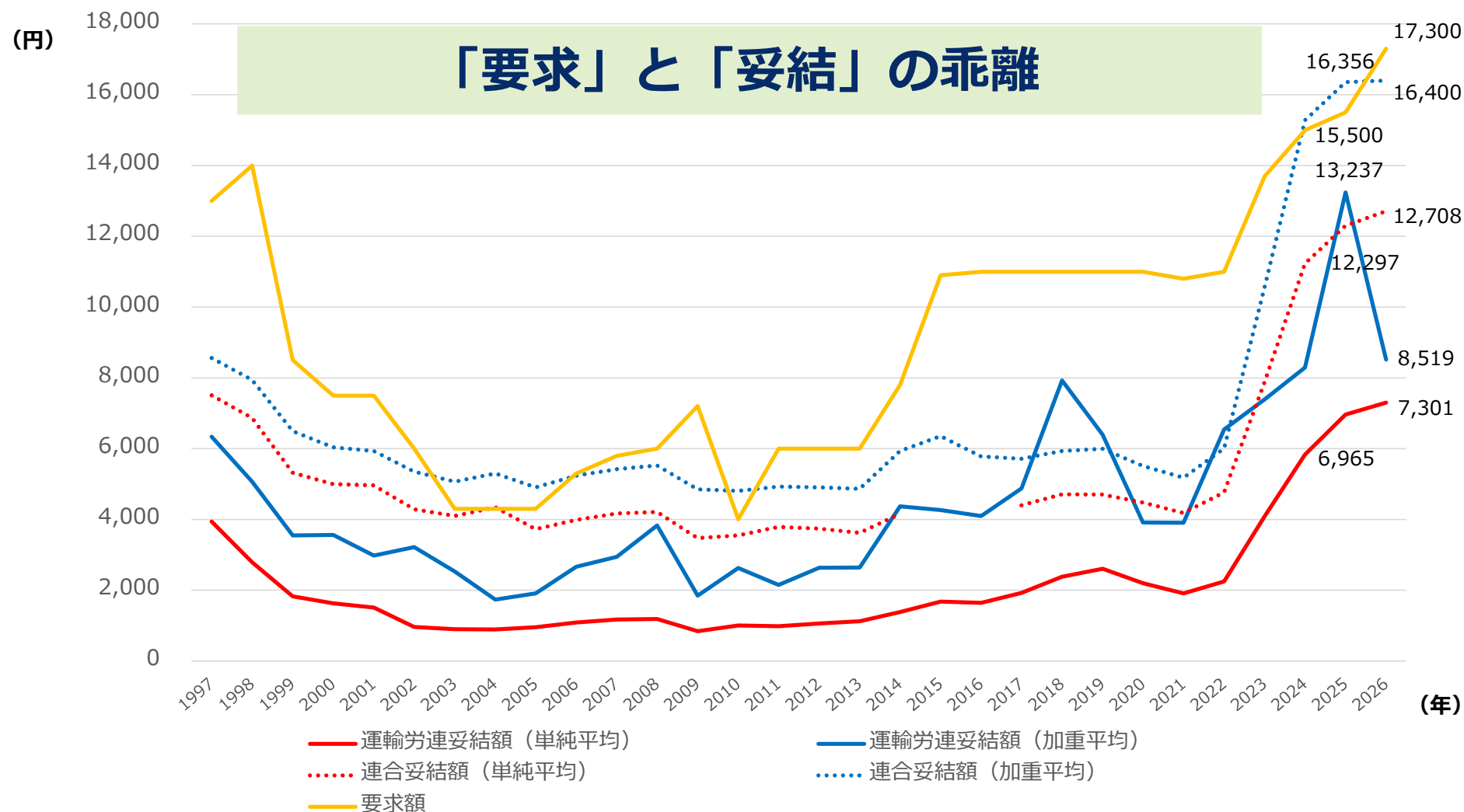
() は対前年比 単：単純平均 加：加重平均 連合数値は2026年7月3日公表分

依然として他産業水準との開きは大きく、
格差是正に向けた取り組みを精力的に進めていく必要がある

①労働環境の現状【春季生活闘争 要求額・妥結額の推移】

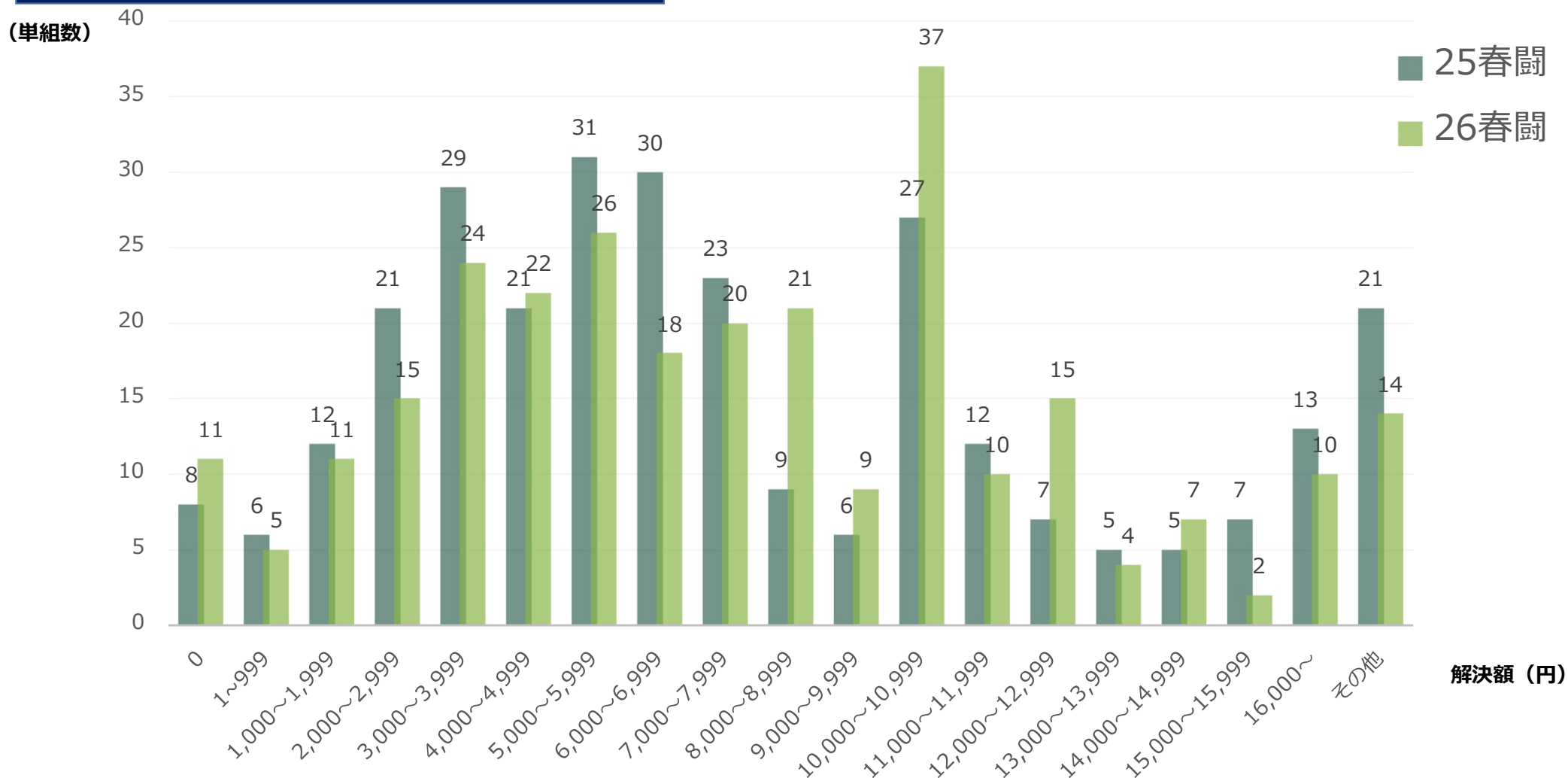


運輸労連と連合の平均賃金方式の妥結結果 推移比較



①労働環境の現状【春季生活闘争解決額ランク分布（単組数）】 運輸労連

運輸労連 25春闘と26春闘の比較



②制度全般【適正原価の制度設計・運用（総論①）】

基本的な方向性には賛同。ただし「適正原価」の運用上の位置付けが重要

構成要素として、持続可能な物流に必要な原価を
適切に反映する方向性を評価

- ・全産業平均を踏まえた人件費
- ・輸送の安全確保のために必要な経費
- ・事業継続して遂行するために必要不可欠な投資の原資
- ・減価償却費・公租公課・燃料費 等

制度運用上の懸念点

適正原価は「下限」であって、適正な運賃そのものではない。制度設計だけでなく、実際の価格交渉でどう使われるかまで見る必要がある

【想定される事例】

国が客観的な「適正原価」を示す



取引を行う際に「適正原価」が強い基準となり、
「この金額を払えば十分」と受け止められないか

「適正原価」が価格交渉のゴールにならないよう制度・運用を

②制度全般【適正原価の制度設計・運用（総論②）】

他の輸送モード事例。「下限への張り付き」と「原価＋利潤」

貸切バス

旧制度では、一定の基準額を中心に幅を持たせた運賃制度であったが、取引上の力関係や競争環境により、**実際の契約価格が下限側に寄る問題**が生じた



「下限を示せば適正価格になる」とは限らない

鉄道

能率的な経営の下での**「適正な原価に適正な利潤」を加える考え方**が明確にされている。鉄道の総括原価方式は、原価の回収と事業報酬の確保を区別して考える



原価回収だけでは持続可能な経営は成立しない

**適正原価を「価格の着地点」にせず、
その上に「適正な利潤」を確保できる環境を**

②制度全般【適正原価の制度設計・運用（総論③）】

制度運用で明確にしたい基本認識



制度設計・運用で求めたいこと

①周知

「適正原価を払えば十分」と受け取られない表現を徹底すること

②価格交渉

適正原価を出発点として、適正な利潤を上乗せできる環境を整備すること

③制度導入後の検証

収受運賃が原価付近に張り付いていないか、収益・投資・賃金改善まで確認すること

**適正原価はゴールではなく、
適正な運賃・料金を交渉するためのスタートライン**

②制度全般【標準的運賃における効果と課題】

交渉のものさしとして機能するが、収受水準には大きな格差がある

荷主の理解は進み、価格交渉の共通基準および根拠として一定の役割とする効果がある

比較的進んでいる事例

- ・自動車部品輸送等では、原価を積み上げて交渉し、運賃が上昇している
- ・標準的運賃の7～8割は収受できている
- ・高速道路料金は別途収受としている等

取引条件で差がある事例

- ・付帯作業込みの荷主には、運輸局から出ている運賃表の95～100%で交渉
別途収受できている荷主には80%の金額で交渉している
- ・長年取引のある荷主に対しては、大幅な運賃の値上げは進んでいない
- ・チャーター契約では十分な水準に達していない等

厳しい中小組合の実情

- ・荷役・仕分け込みの取引となっており、標準的運賃に程遠い水準
- ・価格転嫁が進まない。運輸局から出ている運賃表の60～65%に留まっている
- ・組合員への還元も困難な状況等

標準的運賃が「目安」ととどまり、特に中小組合では適正な運賃・料金の収受に結びついていない

「理解・交渉」から「実際の収受」につながる制度とすることが課題

③適正原価の構成要素（人件費）

「全産業平均の賃金」だけでなく、地域差と労働時間をどのように設計するか

賃金・労働時間を全産業並みとすることを目標とすると同時に、
「時短＝賃金ダウン」としないことが求められる

①賃金の地域差を整理

全国一律ではなく、地域の賃金水準を反映する仕組みが必要である

- ・地域別最低賃金にも地域差が存在している
- ・全国一律よりも、最低賃金の地域ごとの水準等、客観的な指標を基礎にしたグループ分けを検討する方法が考えられる



地域間の賃金実態を適切に反映する

② 時間外賃金の反映

現状の長時間労働を前提に時間外賃金を積み上げるだけでは不十分である

- ・総労働時間をどこに設定するかを明確化する必要がある
- ・時間外労働も全産業並みを目標とし、効率化で削減した時間を適正な対価へ転換する

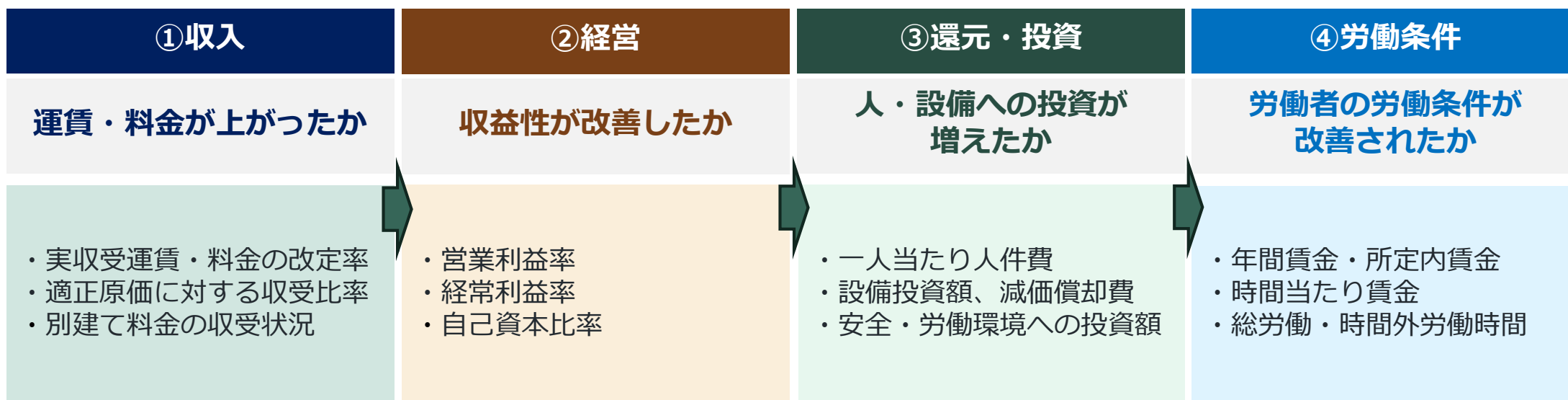


物流効率化へのインセンティブにつなげる

「賃金は全産業並み、労働時間は長い」の固定化ではなく、賃金改善と労働時間短縮を同時に実現する人件費設計が必要

④運用等【適正原価制度の効果・検証】

適正原価制度によって収受した運賃・料金が適切に還元され、
労働条件の改善につながっているかを継続的に確認することが必要



①だけを見るのではなく、適正な運賃の収受が、②、③、④までつながっているか
この一連の流れを確認できる指標として考える

全産業との賃金・労働時間格差の縮小へ