

平成31年4月26日(金)13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第111回船員部会

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは、定刻より少し早いところではございますが、予定の皆様は全ておそろいでございますので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第111回船員部会を開催させていただきます。

事務局を務めさせていただきます海事局船員政策課の長岡でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

本日は、委員及び臨時委員、総員19名中14名のご出席となりますので、交通政策審議会令第8条第1項及び船員部会運営規則第10条の規定による定足数を満たしておりますことをご報告申し上げます。

事務局に人事異動がございましたので、ご紹介させていただきます。瀬田労働環境対策室長です。

【瀬田労働環境対策室長】 労働環境対策室長、瀬田でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 また、本日は、ご講演いただくため、立教大学経済学部、首藤教授にご出席いただいております。

【首藤教授】 立教大学の首藤です。よろしくをお願いいたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは、議事に入りたいと思います。野川部会長、司会進行をお願いいたします。

【野川部会長】 それでは、早速議事を進めてまいりたいと存じます。

本日は、先月の部会で示されました今後の進め方のおり、トラック業界の取り組みについてご講演をいただくこととなっております。

それではまず、事務局より首藤教授をご紹介いただいた後、ご講演をいただきたいと存じます。よろしくをお願いいたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 では、ご紹介申し上げます。

首藤教授は、労使関係、女性労働を研究テーマに、労働の観点から「物流危機」をもたらした原因を研究されております。徹底現場主義を掲げ、物流企業や運送会社、業界団体、労働組合、荷主業者、官公庁へのインタビュー調査と、そこで収集した資料に基づきまし

て、トラック業界における労働問題を、労働市場、法制度、賃金体系、商慣行など、多様な観点から考察され、その研究成果としまして、『物流危機は終わらないー暮らしを支える労働のゆくえー』を執筆されております。

本日は、「『物流危機』と解決に向けた取り組み」と題しまして、内航船員の働き方の検討に資する先行事例といたしまして、トラック業界の取り組みについてご講演をいただくこととしております。どうぞ、ご講演のほうをよろしく願います。

【首藤教授】 ご紹介ありがとうございました、立教大学の首藤と申します。本日は、お声がけくださり、どうもありがとうございます。

私は、物流問題の専門家ではなくて、労使関係の研究者です。ですので、労働の観点から、今日、物流危機含めたトラック業界の取り組みをお話しさせていただきたいと思いません。

では、自己紹介は今していただいたとおりです。立教大学の経済学部で労働経済論を担当しております。本日のテーマなんですけれども、私は、昨年末に出しました本、『物流危機は終わらない』という本の中で、一般的に言われている物流のクライシスと言われるような物流の停滞がなぜ起こったのかということと、それに対して関係者たちがどういうふうに対応したのかということをも明らかにするため、研究をしてきました。

物流危機が起きた前後の関係者の取り組みを調べるために、ここに書いてあるような企業や業界団体、労働組合、行政にインタビュー調査を行って資料収集して内容を解明してきました。

物流危機の代表的な、多分、一般の消費者が物流危機というものを初めて知るのは、ヤマト運輸のヤマトショックと呼ばれるようなものだったと思います。ヤマト運輸とは非常に大きな会社ですけれども、物流業界にはそれ以外に小さな運送会社がたくさんあるんですけれども、そういったヤマト運輸から小さな運送会社までを含めて企業調査などをしまして、さらには、その業界団体である全日本トラック協会や、あと労働組合で、ヤマト運輸の労働組合や、トラック関係の産業別の労働組合である運輸労連などにも協力いただきました。それから、国交省、厚労省等に、行政の皆様にもいろんな形でご協力いただいてインタビュー調査をさせていただきました。

では、内容に入っていきたいと思えます。

まず、物流危機というふうに一般的に言われるものが一体何であるのかということなんですけれども、メディアの報道では、ヤマトショックと言われるようなヤマト運輸を初め

としたサービス残業問題が起きまして、それから残業代を全額支払うというようなことをヤマト運輸が発表しまして、その後、宅急便の料金の値上げをする、さらには宅急便の総量を抑制するというようなことが立て続けに起きていくわけです。2016年から始まるわけですが、これがこの社会に混乱というか、不安感とか戸惑いを覚えさせるようなものになりました。今年の3月も、さんざん引っ越し難民という言葉が新聞やメディアに報じられましたけれども、引っ越ししたくても非常に高額でできないというような問題が起きている。あと、年末や年始、さらにお盆の時期なんかも物流が停滞するのではないかというようなことがこれまで何度も報じられてきましたし、社会的には不安が高まったと思います。

こういったものが、いわゆる物流危機というふうに言われるものだと思うんですけども、私の観点から見ると、これは人手不足問題であろうと思っています。荷物を運ぶドライバーたちが足りないの、こういった問題が起こると。じゃ、どれほど足りないのかというのが、次の表にあります。簡単に示したのになります。

有効求人倍率を見ますと、職業計と自動車運転の職業との2つを出していますけれども、2016年段階で2.33というのが自動車運転の職業になっていまして、一般の職業計よりも高い数値になっていると。自動車の運転手たちは、有効求人倍率は、過去にも上がったり下がったりしてきていますので、バブル期なんかも相当高い有効求人倍率ではありました。つまり、有効求人倍率、景気がよくなると上昇する傾向にあるわけですが、自動車運転の職業というのは、今始まったわけじゃなくて、いつも景気がいいときは人手不足に陥るような特徴を持っていました。ただ、近年の人手不足は、かつての人手不足以上に非常に深刻化していることも事実だということが言えます。

その中で、特にヤマト運輸に焦点を当てて考えてみますと、いわゆるネット通販というものが登場して、どんどん拡大していく中で、ヤマトの中では荷物量がどんどん増えていくわけです。荷物が急増して行って現場が回らないということになっていくわけですが、経営者側は、できるだけ人員を増強して荷物の増加に対応しようというようなことをやりました。しかし、なかなかうまく人がとれないというようなことが続いていきます。人が十分に足りないだけでも荷物がどんどん増えてくると、現場はどうなるかというと、ヤマトのドライバーたちは大体がみんな仕事が終わるまで一生懸命その荷物を運び続けるわけです。どうしても仕事が終わるまで荷物を運び続けますので、決められた労働時間内では終わらなくて、その労働時間を超えてでも荷物を運び続けるというようなことが

続いていくということになります。

ヤマト運輸という会社は、実は労使関係論の中では非常に有名な企業でして、日本的な労使関係として良好な労使関係が構築してきた企業としてよく知られている企業であります。これは、労働組合が非常に努力しているというところもありますけれども、それこそ宅急便の生みの親と言われた、前社長である小倉さんという方が、労働組合の役割を非常に重視しておりまして、小倉社長の代に、ヤマト運輸の労働組合と使用者側との間で様々な取り決めをしまして、ヤマト運輸の中では様々な物事の決定を労使で決定していくような仕組みができています。労使の対話ですとか、労使がよく話し合うような慣行を従来から持ってきました。

そういう中で、ヤマト運輸は、例えばアマゾンなどのネット通販大手と、荷物を運ぶ業務契約を結ぶというようなときには、その前に必ず労使間で協議をして、アマゾンの荷物を引き受けようかと思うんだけど、どうだろうかと話し合っていました。労働組合が現場の対応を見ながら、でも、今、アマゾンの荷物を引き受けたら大変なことになるとかというようなことを話し合いながら、業務を受けるかどうかということも決めてきた実態もありました。

ただ、それで労使で決定してきたんですけども、どうしてもネット通販の拡大が予想以上に急速に進んでいったというようなことで、人がなかなか足りなくなってくるわけです。労使で人員の増強策なんかも一緒に考えてやっていくんですが、それももうまういなくなっていて、なかなか人がとれない状況の中で何が起きたのかということと、2016年に違法な時間外労働をしているということにより、労基署が是正勧告に入るといったようなことが起きました。さらには、2017年に入りますと、会社側が違法な時間外労働というのが、実はその1カ所ではなくて全社で行われていることを認めて、全社の労働実態調査を行うことを発表します。これも、その間に労使間で随分な話し合いが行われていて、どういふふうにして労働実態を明らかにしていくのかというような観点から、そういったことが決定されていきます。未払い残業代の精算、さらには荷物の総量抑制、宅配便料金の値上げというようなことが進んでいったわけです。

荷物の総量抑制について、ちょっと一言コメントしますと、例えば今、働き方改革がすぐ話題になっておりまして、いかに働き方を、ワーク・ライフ・バランスとれるような形にしていくのかというようなことが、よく語られています。多くの企業が残業時間を短くしようとか労働時間の削減に取り組もうというようなことをやっていますが、多くの企

業は、労使でそれを決定したとしても、今ある仕事をいかに効率的にこなすかというようなどころばかりに議論が集中していくわけです。ヤマト運輸の中でも、もちろんそういった議論も盛んに行われてきたんですけども、いかに効率的に荷物を運んでも、荷物量がすごい多いので、どうやっても残業が終わらないというような状況だったわけですね。ヤマトの労組が要求したことが、やはり仕事の量を減らさないと労働時間はどうしても減りませんよということで、荷物の総量抑制というところまで踏み込んで会社側に要求してそれが通っていくというようなことが、ヤマト運輸の物流危機への対応としては見られました。

続いて実は、物流というと、大きく2つのタイプの事業方式があるというふうに考えられています。

1つは、ヤマト運輸などの大企業を中心とした、特積みというふうに言われていますが、特別積み合わせの輸送方式をとる事業方式になります。これは、いろんなどころから荷物を集めてきて、それをターミナルというところに荷物を持って行って、そのターミナルで荷物を全部振り分けて、北海道に行くものから沖縄に行くもの、九州に行くものというのを振り分けて、さらにそのターミナルからまた別のターミナルに荷物を運んで行って、そこからまた荷物を振り分けて、各企業とか各自宅とかいうところに運んでいくようなやり方が特積みというようになります。これは、ターミナルを設けるときには、ターミナルに荷物の仕分け機を導入しないといけなくなりますので、それはすごく高価なものですから、一般の人がすぐその業界に参入しようとしても、なかなか障壁が高いような特徴がありまして、ここの企業特性としては圧倒的に大企業がすごく多いというような特徴があります。

それに対して、もう一つの輸送方式としては一般貨物、正確には両方とも一般貨物といえ一般貨物なんですけれども、特積みではない一般貨物としてくられるものとして、一般貨物というような輸送方式があります。これは、大体がB to Bなんですけれども、ある荷主さんから荷物をあずかって、Aという地点からBという地点に荷物を運んでいくというようなものになります。この場合は、別にターミナルもありませんし、簡単に言えば、ドライバー1人とトラック1台あれば、1人では事業は今のところできませんけれども、あればできるような事業方式になります。ですので、ここは、結構参入が容易な事業方式になりまして、中小零細企業がすごく多く参入しているというような特徴があります。

この両方があるって、日本の物流というのは成り立っているような形になります。それぞ

れで働いている労働者の特性として見てみますと、いわゆるヤマト運輸のような特積み型ですと、ヤマトもターミナルからターミナルまで運ぶ長距離のトラックドライバーも存在はしているんですけども、圧倒的多数のドライバーたちが、要はラスト・ワン・マイルと言われるような、最後のターミナルから運ばれてきた荷物を皆さんのご自宅の近くにもあるような営業所まで運んできて、その営業所から各自宅とか各会社とかいうところに運ぶ、最後の1マイルの部分を何度も何度も往復しながら運ぶような労働内容をしているのが、ヤマトを初めとした特積みのドライバーたちの特性になるかと思えます。

それに対して、一般貨物のほうは、A地点からB地点へと中長距離の輸送を担うようなものが多くて、例えば九州の野菜を東京の市場まで運んでくるとか、あとは九州の自動車工場の部品をどここの工場まで運んでいくとかいうようなものが多くなっていくという特徴があります。

この2つの事業の形態があって、この2つの事業形態でそれぞれ特徴が違ってくるといふことがあります。

ここの「2. なぜ人手不足が起きたのか？」というところを見ていただきたいんですけども、特にラスト・ワン・マイルのところについて言いますと、要は需要が、つまり荷物の量が急激に増加していったというようなところから人手不足が起きたというふうに分かると分かります。これは、もう圧倒的にはネット通販の拡大が大きな要因となっていて分かります。

それに対して、いわゆる中長距離の輸送のほう、一般貨物のほうではなぜ人手不足が起きたのかということ、ここでは、労働供給のほうですけども、トラックドライバーの担い手、なり手がなくなっていったというようなところが、人手不足が起きた原因ではないかというふうに分かっています。そのことを示すグラフとして、今、手元のタブレットに写されているグラフが、事業規模別の事業者構成比の推移なんですけれども、トラックの業界は、これを見てもらうとわかると思うんですが、一番下が従業員数が10人までの事業所になります。これが緑色のところで書かれているものです。次の青いのが20人までの事業所になります。それぞれの比率を出しているんですけども、例えば2015年を見てもらいますと、例えば10人までの事業所で45.8%、つまり従業員が10人未満の非常に中小というか零細規模の事業所が半数近くを占めているということです。20人までを含めると6割を超えてくるわけです。ここで見てもらうと、大体50人ぐらいまでで、もう9割を超えてくるような形になります。ですので、トラック業界というのは非常に中

小零細性が強い業界特性があります。ヤマト運輸のような大手企業も存在していますが、1,000人以上は、ここではほとんど認識ができないほど非常に少ない割合しかないというふうな状況に今なっているというのが特徴です。

もう一つは、後でちょっと述べますが、この10人未満の規模が、かつて1990年と比べるとだんだんと増えている傾向があると。2010年から若干減りましたが、中小零細性は、むしろ拡大してきたという特徴もあるということ、1つ付け加えておきます。

先ほどの人手不足の話に戻りますが、有効求人倍率を見るときに、先ほど自動車の運転の職業というふうなところでデータ出したんですけど、あのデータですと、自動車運転ですと例えばバスのドライバーとかタクシーのドライバーも入りますので、もう少し詳細なデータをとということで、これは貨物自動車の運転手と配達員というもので新規の求人倍率を見ています。いわゆる貨物自動車運転手というのが中長距離の輸送を担うような運転手だとイメージしていただいているかと思うんですが、配達員というのは新聞配達員なんかも含まれるんですけど、物流の、例えばヤマト運輸の宅配のドライバーなどはこの配達員の中に含まれてきます。

これを見ますと、貨物自動車運転手のところで有効求人倍率が近年上がっているということがわかると思います。求職者のほうですね、それになろうというふうにして新規に入ってくる人の割合は、2000年を1にして示したものがこのグラフになります。これを見ますと、貨物自動車運転手の新規の求職者数というのが、例えば2000年と比べて、2015年で0.4ぐらいまで減ってきている。新規求職者数全体としてちょっと減少傾向にあったりもするんですけど、その中でも、貨物自動車運転手というのは配達員と比べても明らかに低下幅が大きくなっているというような傾向が見てとれるのではないかと思います。

さらに、新規の求職者に占める45歳以上の比率がこちらのグラフになります。これを見ますと、例えば全体平均が真ん中の薄緑色っぽい色のもことになるんですけど、これよりも、例えば1985年とか89年、90年代を見ますと、45歳以上の比率は、かつては貨物自動車運転手も配達員も産業の全体平均よりも低かったんです。ということは、つまり、かつてはトラックの業界というのは若者が多く参入する職種であったというふうに言えると思います。それが、どんどん45歳以上の参入者の割合が増えていきます。2000年代の半ばぐらいに、この産業平均とほぼ同じぐらいの比率になっていき、さらに

その後も増加傾向はとまらず、2015年には、今、新規にトラックの中長距離のドライバーになろうという人の2人に1人以上が45歳以上です。これは、産業全体の平均を大きく上回るような形になっていて、若者がなかなか参入しにくい、しないような業界に変化していったということが言えると思います。

なぜこういう変化が起きたのかということなんですけれども、運輸業界の特徴としまして、もともと幾つかの、これは船の業界の特徴とも重なる部分があるかもしれませんが、幾つか特徴がありますけれども、そのうち労働とかかわる部分を中心に上げていきたいと思います。

まずは、多層的な下請け構造があります。先ほど見たとおり、中小の割合が非常に高いです。それは、いわゆる1次下請け、2次下請け、3次、4次と、どんどん下に荷物を運ぶのを依頼するというような慣行が、これは昔からありました。船もそうだと思うんですけれども、繁閑の差がすごく大きいので、景気の波動を穴埋めするために、下請けを使ってやってきたというようなことがあります。下請けに出せば出すほど、途中でマージンがとられますので、実際に運ぶ運賃というのがどんどん下落していくというような特徴があります。一番末端で実際に荷物を運ぶ層では非常に低い運賃で荷物を運ばないといけないというような特徴が見られます。

もう一つは、労務管理が比較的ずさんというか、ずさんな労務管理が横行している傾向が強いと私は感じています。トラックドライバーというのは、ある地点からある地点まで荷物を運んでいく仕事なんですけれども、当然、道路の状況などによって到着が遅れたりということが起こり得るわけです。渋滞が起きているとか工事が行われているとか、迂回しないといけないと。さらには、天候の状態によっても、すごい大雨が降っていたりとかいうことになれば、当然、ゆっくり走らないといけないというようなことになって、予定していた労働時間どおりに荷物が運べないということは往々にして起こるわけなんですけれども、じゃ、予定した労働時間を超えて運んだ場合に、その分、最初に設定した運賃よりも高い運賃がもらえるかといったら、なかなかもらえないような状態もあるわけです。そうすると、何時間で運んだとしてもこの運賃だよというような形になって、労働時間の管理をきちんと行おうというようなことが従来あまり行われてこなかった。労働時間の見通しがたちにくい中で、とにかく荷物を運び終えるということが仕事としてなされてきたというような特徴があります。

それと同時に、非常に長時間労働が横行している業界でして、賃金水準が総体的に低い

ということがありまして、その低い賃金を補うためにも長く働いて、残業代込みで賃金もらって、ようやく平均的な賃金を獲得できるというような特徴があるために、労働賃金水準の低さと長い労働時間というようなことがセットで行われてきていたという傾向が、かつてからありました。

過労死の件数なんかも非常に多くて、厚生労働省が過労死白書というものを出しましたけれども、その中で一番最初にトラック業界の中ですごく注目を浴びたのは、過労死件数を職業別に見たときに、日本の3分の1の過労死が自動車運転の職業であるというようなところが書かれていて、それは非常に業界に衝撃を与えた事実でもあったわけです。圧倒的多くの過労死で亡くなる方がトラックドライバーの中にも多いというような特徴があります。

さらには、運転だけではなくて、ドライバーというのは、本来、車で運転をして荷物を運ぶことが仕事になるんですけども、荷物を運ぶためには必ず荷物を運ぶ前と後に荷物を積んで荷物を下ろすという仕事が入るわけです。その仕事を誰がやるのかということなんですけれども、その仕事を誰がやるのかということが明確に決まらないまま非常に曖昧な商慣行のままに、結局ドライバーたちがそれを無償で請け負うというようなことも慣行として行われてきたような特徴があります。その結果、非常に負荷の高い労働が行われてきました。荷物の積み下ろしというのは、今、パレットを使うことで機械化できるんですけども、結局パレットが使われずに平積みになっていることもあります。そうすると、ダンボール1つ1つをトラックから積み下ろさないといけないというようなことになりまますので、非常に負荷が高いんです。身体的な負荷が高いし、時間もかかります。

そういう非常に負荷が高い労働なんですけれども、かつては、それなりにトラックドライバーの稼ぎというのは高かったというふうにも言われていて、負荷は高いけれども、頑張れば稼げるというような仕事だったという認識もありました。かつては、賃金もそれなりに高かったので、すごい大変なきつい仕事なんだけれども、頑張れば稼げるから、特に若年層が、きついけど稼ぎたいということでトラック業界に入ってくるという層も一定数いました。例えば、代表的なケースですと、ワタミという会社の社長である渡邊社長が、よくいろんなところでお話しされていますけれども、自分で事業を起こすための資本金を1年でぱっと貯めたいからといって佐川急便で働いて、非常にきつい労働をしたんだけれども、1年間で資本金を貯められたというようなことを武勇伝のように語られているわけですが、そこからもわかるように、非常に負荷は高いけれども、稼げる仕事として若

年層を引きつけてきた職業でもあったんです。

今表示しているのが年収の推移になります。ただ、これを見ていただくとわかると思うんですが、かつては男性平均とそんなに格差ないぐらいに年収も水準を維持していたわけですが、90年以降を境に、どんどん下がっていくわけです。日本全体として賃金下がっていく傾向にはありますけれども、平均賃金の低下をかなり上回る形で下がっていく。特に大型ドライバーの赤い線を見ていただくとわかると思うんですが、かつては全体平均に近い賃金水準を獲得していたんですが、これが2010年ぐらいになると、その差はすごく大きくなっていきます。低下幅がすごく大きくなっていくというようなことが言えると思います。

これがなぜ下がっていったのかというところの背景を次に説明をしていきたいと思いません。

それが低下していった背景としては、1つには、規制緩和が影響していたんじゃないかというふうに考えています。トラック業界は、1990年と2003年にも規制緩和が2回にわたって結構大規模なものが行われまして、90年の規制緩和で、いわゆる物流2法と言われる法律が施行されました。これによって、従来は参入の規制が行われていたんですが、それが基本的には緩和されていきました。参入時の条件が免許制から許可制へ変わっていきました。もう一つは、運賃の規制についても緩和されていきました。昨年未だに議員立法が成立した関係もあり、また今後は変わってくるのですが、90年では運賃規制が、従来は運賃は決まった運賃額が標準運賃として提示されていたものが、それが基本的には廃止されて、事前に届ければいい、その後、2003年の規制緩和では事後届け出制へと変わっていくというようになります。ただ、規制緩和する1990年当初は、実は規制緩和しても特に変化ないというふうに考えられていました。トラック業界自体は規制緩和に結構強く反対表明をしていたんですが、ただ、例えば当時運輸省ですが、運輸省の中とか社会一般の中でも、結局、従来運賃の標準運賃もあっても、それを下回るような運賃が横行していたわけです。なので、規制緩和しても別にその程度の運賃に落ち着くだけなので、結局規制緩和というのは、実態に近づけるだけにすぎないんだというような見方がされていました。参入についても、参入規制を緩和したところで、トラック業界は競争が結構激しいので、誰も入ってこないというふうに考えられていました。なので、特に事業者数が増えるとかいうようなことは全然起きないし、運賃が大きく低下することも起きないんだというふうに考えられていました。しかし、規制緩

和した1990年の後、1992年にバブルが崩壊をします。その後、見ていただくとわかると思うんですが、これが事業者数の推移になります。物流2法が施行されたのが1990年でして、その後、急速な勢いで事業者数がぐっと右肩上がりに増えていくんですね。2007年、8年ぐらいで頭打ちにあって、それ以上は、その後は横ばいというような形で、わずかに撤退するような事業も増えて、下がっている部分もあるんですけども、横ばいになっています。1990年から2007年ぐらいまでの間で、大体1.5倍に事業者が増えていきました。事業者が増えていって、この事業者が増えた圧倒的多数は、圧倒的多数というか全てが一般貨物のほうで増えます。つまり、ヤマトのような特積みのような事業者は1社も新規で参入していないんですけども、一般貨物のところが増えていきました。

その事業者数の増加とともに起きたことが運賃の低下ということになります。これが、キロ当たりの売り上げ高を示したものになりますけれども、輸送量当たりの売り上げ高の推移を見てもらうと、ずっと低下するような傾向があって、近年は結構上昇していますけれども、ずっと低下を続けてきた。この運賃がどんどん下がっていったことにあわせて下がっていったのが賃金です。ドライバーたちの賃金も低下していきました。要は、運賃が下がっていったのを運送会社たちはどういうふうに維持したらいいのかということを考えて、運賃が下がっていても、例えば高速代金が下がるわけでもありませんし、燃料代金が下がるわけでもありませんので、それを調整するにはドライバーの賃金を下げていくというような方法しかなかかなか見当たらなかったんじゃないかと思います。

そういう中で、ドライバーの、普通・小型のトラックドライバーと大型のトラックドライバーを男性平均と比較したものですけれども、男性平均との格差が拡大をしていくというようなことが起きてきまして、先ほどのこれが年収水準の差になります。

このような変化を促した要因としては、規制緩和というのが1つありますけれども、それだけではなくて、幾つかの複合的な要素が重なっていただろうというふうに考えられています。

1つは、産業構造の変容があります。荷物がかつては大きくて重いものをまとめて運んでいた時代からサービス産業化が進んでいきますので、小さくて軽いものを運ぶような時代へとどんどん変わっていきました。そうすると、トラックは物量と距離で運賃決めますので、重さがどんどん軽くなっていくということだけで、そういったことが運賃低下を促したと思われます。

それからもう一つは、ジャスト・イン・タイムです。これはトヨタの看板方式なんかが有名ですが、要は必要なときに必要なものを必要な量だけ入手をして在庫を減らしていくことで、日本的経営の1つのモデルになってきました。私は、ジャスト・イン・タイムは効率的な経営や生産性を高める手法として非常にいいものだという称賛の声を度々聞いてきたんですけれども、その裏で、必要なものを必要なときに必要な量だけ運ぶということになると、運ぶ側にしてみると、どうしてもトラックいっぱい荷物積みたくても、今はこれだけしか必要ないというふうに言われてしまうと、トラックに積む量が減るわけです。それで積載率が低いままトラックを走らせないといけないというようなことで、そうすると当然運賃も低くなって、運賃も低い状態でトラックを走らせるということが起きてくるということがあります。

そういうジャスト・イン・タイム自体が悪いというわけではなくて、ジャスト・イン・タイムに対応するような物流になれば積載効率が悪くなるわけですから、そうしたら積載効率が悪くなる分、運賃を上げないといけないんですけれども、その運賃を引き上げていくことが、事業者数がすごく増えていった中で過当競争が起きて非常に難しくなっていました。要は、事業者数の増加等の関係で、荷主と運送会社との間でパワーバランスがとれなくなって行って、荷主が非常に強い権限を持つていくことによって、運送会社というのは低い運賃に甘んじざるを得なくなってくるというような構造があったのではないかとこのように考えられています。

その結果、特にバブルが崩壊した後は、荷主のほうはいかに物流コストを削減するかというのが市場命題のようになっていき、より安い物流ということを求めてきます。でも、物流って安くしようと思っても何が安くできるかというところで考えていくと、例えば高速代金を支払いませんと言う。そうすると、高速代金分だけでももちろん物流コストは減るわけですが、高速代金を払ってもらえなければ、高速を走らずにトラックで荷物を運ぶわけです。そうすると、一般道を走れば当然余計に時間がかかります。余計に時間かかれば労働時間は長くなります。もしくは、余計に時間かかるけれども、もっと早く着いて欲しいということになれば、ドライバーたちは休憩をとらずに走り続けるというようなことが起きてくる。さらには、荷主のほうのパワーバランスでパワーを持ち始めますと、例えば何時に来てもらって荷物を積みます、というように予約をしても、荷主が、まだちょっと荷物ができていないからちょっと待っていてというような形で荷待ち時間というものが発生することが往々にしてあるわけですが、その荷待ち時間には対価が支払

られない。支払われないままにドライバーが何時間も待たされ続けるというような状況が横行しています。さらには、先ほど言いました、荷積みや荷卸しなどの附帯業務と言われるようなところが往々にしてドライバーたちは引き受けているわけですが、それに対して料金が支払われないままに行われていくというような、荷主都合を優先させる商慣行というものが強化されていったと考えられることができるんじゃないかと思います。

でも、ドライバーにも一応ドライバーの働き方に関する法制度がちゃんとありまして、ドライバーの労働の法制度というのは改善基準告示という、一般の労基法に加えて、こういった告示で別基準が設けられています。特殊な労働に対して別の労働基準を設けるというのは、よくあることではあるんですけども、しかし、まずこれがなかなか守られていないというような状況にあります。守られないままにドライバーたちが長時間働くことが放置されてきたので、労基法の違反率なんかも非常に運輸業界というのは高い傾向にあります。

さらには、この改善基準告示自体のワークルールが長時間労働を許すような内容になっていることが問題になっていまして、この改善基準告示があるがために、一般の労働者よりも長時間働くことが許容されてきたという状況にもあります。

こういった長時間労働や賃金の低下によって深刻な人手不足が発生していきました。深刻な人手不足が起きても、トラックドライバー、これで人手が来なくなったからトラックなくなっても仕方ないよねというようなことになるかということ、物流というのは経済のインフラでもありますので、そういうわけにはいきません。トラック業界も真剣に呼びかけて、国交省のほうでもそれに対応するような形で、様々な施策がとられてきました。

まず、2008年の9月に、国交省がある報告書を出しています。これが、トラックドライバーの不足度合いを中長期的に予想するものになっています。このときに、2008年段階で、2015年には1事業者当たり2.3人のドライバーが足りなくなるというような予測が出され、これがトラックの2015年問題と当時は言われました。その後、さらにネット通販がどんどん拡大して行って、ネット通販の拡大とともに再配達が宅配便のドライバーたちの労働時間の長時間化に影響していることが問題になっていきます。さらに2014年には消費税の増税が、2014年の4月に5%から8%に増税されます。消費税増税前というのは駆け込み需要がほぼ起こることが予想されるわけですが、そのときに物流が非常に混乱を来すというようなことが実際に起きました。人手不足の中でドライバーが十分に確保できない中でネット通販を拡大し、消費税増税が起きて、駆け込み

需要に対応できなくなるというようなことから、物流危機が叫ばれるようになってきます。その他にも、年末や年度末、お盆とか、非常に繁忙期と言われる時期に物流の停滞が盛んに叫ばれるようになってくる。

そういう状況を受けまして、国交省は2013年6月に示した大綱の中で、人材の確保に努めることを掲げまして、いろんな施策を打っていきます。総合物流施策推進プログラムというので、最初は再配達問題から始まりました。再配達がどれほど行われているのかを調査して、それによってドライバーたちは長時間労働になっていることを公表したことは社会的に大きなインパクトがありました。さらには、ここにざっと書いていますけれども、トラック輸送における長時間労働の抑制に向けた協議会を立ち上げたりロードマップをつくったり様々なことをやりました。例えば、2015年9月に労働実態調査を行っているわけですが、トラックドライバーというのは長時間労働している、しているとされているけれども、本当に実際どれほど長時間労働なのか、しかもどこの部分で長時間働いているのかとか、詳しいことがよくわからなかったんですね。

まず実態がわからないと対応もとれないということで、国交省と厚労省とが一緒になってトラックドライバーの労働実態の調査をしました。このときに、いかにドライバー達に、あなたの労働時間を書いてくださいというふうに言っても、違法な長時間労働をやっているわけですから、違法な長時間労働のことを書き、行政にそれが提出されると、自分が捜査の対象になるんじゃないかということをおそれるわけです。なので、いかにここに書いてあることを見て違法であったとしても、私たちは、それ故に査察に入ったりはしませんということをお約束する形で労働実態調査が幅広く行われました。その結果、非常に長時間の労働が行われていることが可視化されました。

さらに、トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会というものを全国に設置するんですが、これは労基法の時間外手当の割り増しが中小企業にも適用される関係もあって設置されたんですけども、トラック輸送については、全国に協議会を設置し、どのようにして取引環境、労働時間を改善したらいいのかということ、トラック関係の政労使だけではなくて荷主まで含んで検討することになりました。

協議会のメンバーは運送会社とかトラック協会からも出ていますし、労働組合からも出ています。行政からも出ていますけど、それに荷主、例えば農協とか自動車メーカーとか通販会社とか、そういう荷主のメンバーも含めて、どうやったらトラックドライバーの労働時間というものを改善できるかということを考えている。要は、労働問題というのは、

従来は労使で解決するようなものであって、それに対して行政が何らかの補助をするというような考え方が多かったわけですが、実際は労働者というのは、今日では顧客対応で自分の働き方が左右されることがすごく増えています。トラックも、荷物を運んだ先で荷主から附帯業務を求められ、つまり荷物を運ぶだけだったのに荷物を下ろして、さらにはその荷物を検品して、棚入れまでしてくださいというふうにお願いされていて、それを仕方なく引き受けてやっています。つまり、自分の使用者じゃない者から依頼されて労働しているというような実態もあるわけです。そういうことを考えると、荷主が何をどういうふうに依頼をしているのかということも考えていかないと、労働時間というのは削減できないという考え方から、荷主を巻き込んでいくんだという取り組みにまで進んでいます。これは、新たな動きかなと思います。

さらには、労働時間等を改善していくために非常に重要なことは一体何かというと、やっぱり運賃なんです。商品の価格が余りにも安ければ、例えば高速代金が支払われなければ一般道を走らざるを得なくて、一般道を走れば長時間労働になるわけです。運賃を適正に取受できるかどうかということが非常に重要だということが議論されまして、2016年にはトラック輸送業の適正運賃・料金の検討会が審議会の下部組織として発足をします。その1年後に、すぐに標準約款の改正を国交省が行いまして、要は、運賃というのは荷物を運ぶための運送の、A地点からB地点までの運ぶ料金であって、それとは別に、料金というものがあるんだと。料金というのは、要は荷物の積み下ろしなどの附帯業務にかかった費用に対して支払う、他にも荷物の待ち時間に対して支払う。この料金と運賃を差別化する、別にすることによって、従来、運賃の中に含まれていると考えられていたものを外出しして、料金をきちんと収受しようとなりました。全体の価格を上げようという動きなんだと思います。それによって運賃が今後上がっていくのではないかなというような期待がなされています。

さらには、適正取引のための自主行動計画として、多層的な下請け構造も、これを許してきたが故に、多層化すればするほど、実際の荷主、荷物をオーダーした人と運ぶ人がすごく距離が遠いわけですから、そこでどれほど運ぶのかとか、附帯業務を何やるのかというところでも齟齬が生じやすくなるわけです。この多層的な下請け構造の体制も変えていかないといけないということで、二次下請けまでに制限しようじゃないかということが行動計画として決められたりしてきました。

そのほか、ガイドラインができ、昨年末の議員立法の成立もあり、トラック業界をめぐ

る施策が進んできました。

最後にこれらの取り組みを簡単にまとめますと、まずは、省庁を超えた取り組みが行われていることです。近年はそういったものが盛んに行われているのかもしれませんが。従来国交省は今言ったようなことを盛んに呼びかけてはきたんです、ずっと。でも、みんなあまり聞いてもらえなかった。しかし今は、国交省だけではなくて、例えば厚労省とか経済産業省とか公正取引委員会とか、いろんなところか一緒になってこういう取り組みをしています。労働実態調査も、国交省と厚労省が一緒になってやりました。そうすると、何が違うのかと、これは非常に小さな違いのような気もするんですけども、例えば荷主さんだとか運送会社の人の話を聞くと、従来、国交省だけしかなかった名前のところに厚労省が入っていたりすると、例えば何かあったときには厚労省の労基署が自分たちのところに乗り込んでくるんじゃないかと思うと、残業も抑制しないといけないなという気になるとか、以前より強いプレッシャーを与えることができるのかなと思います。

さらには、荷主を巻き込むというのは先ほどお話ししたとおりです。

最後に、労働問題は、要は雇用慣行だけでなく、商慣行とか価格設定を絡めて議論していかないといけないということなんだと思います。つまり、ヤマトの話でもそうですけれども、長時間労働が起きるということは、現場の労使で労働時間を短くしようということを決めたとしても、業界全体の商慣行が変わらない中では、やはりそれには限界があると思います。さらに、トラックドライバーたちがあれだけ過労死をしていくというような背景には、運賃が低すぎるということもあります。だから、価格の見直しも必要なんじゃないかということが議論されてきていることが特徴として言えると思います。

さらに、業界団体の取り組みも、さまざまあります。トラック業界は、本当に一生懸命やっています、例えば原価計算に基づく運賃交渉、運賃をどうやって上げたらいいのかというときに、原価計算に基づいて運賃交渉をやるんじゃないかということを一生涯懸命呼びかけています。適正取引のための原価計算の仕方を説明して、フォーマットをつくって対応しています。あとドライバーをどうやって増やしたらいいのかということで、準中型免許取得を助成したり、女性のドライバーや高齢のドライバー、若年ドライバーをどうやって確保できるかということで、様々なキャリアプランを提示したり、方策を立てながら、国交省とも協力しながら進めています。今、ホワイト物流というような言葉がよく言われるんですけど、ホワイト物流を推進しようということで、多様な労働者に参入してもらえよう形業界に変えていこうじゃないかというような動きを加速させています。労働

組合も改善基準告示、労働時間の削減についてさまざまな取り組みをしているというような状況になります。

ちょっと時間がぎりぎりになって申しわけございません。急ぎ足になりましたが、以上になります。どうもありがとうございました。あと質問があれば。

【野川部会長】 ありがとうございました。それでは、せっかくですので、どうぞ委員の中から何かご質問等ございましたらお願いいたします。田島委員。

【田島臨時委員】 大変勉強になりました。ありがとうございました。

内航定期船でお取引先である陸上運送会社の幹部の方々とよくお話をする機会がありますので、その立場から少し質問なんですけど、いろいろお話ししていると、物流2法の改正がというお話を含めて、昔は良かったよねというぼやきの類いを聞く機会が多いんですけど、今日の資料をいろいろ見ていると、それも1つのファクターなんだろうけれども、結果的にバブル崩壊に伴うデフレ圧力の強まりと。それが価格の下押し圧力になって、積算根拠の提示が難しいサービス業に大きく出たというファクターも結構大きかったのかなと。実際、どっちが大きかったんだろうかというところで、正解はないんでしょうけれども、先生のご意見をもう少し、その辺のマグニチュードの大きさについて伺いたいなという願いが1つと、それから幾つかグラフがありますけれども、見ていると、2010年前後に少し潮目が変わったように見てとれる資料が幾つかあるんですけど、この辺について、先生はどういうふうに解釈されているのか教えていただきたいなと思ひまして、お願いいたします。

【首藤教授】 ご質問ありがとうございます。

まず1点目なんですけれども、私もすごい気になっているところで、物流2法のせいなのかどうなのかというところなんですよね。物流2法、どちらのほう要素として強いのかというのは明確にわかるわけではないんですけど、なので、今のお話でも、複合的な構造的な問題としてこういったことが起きたというような説明をさせていただきました。デフレ圧力は確かに強まって、それによって価格低下になっていったという要素はあると思うんですけど、ただ、もし物流2法がなかった場合には、あそこまで過当競争が起きていなければ、それなりの交渉力を維持できたんじゃないかと考えています。そこまで価格を低下させなくても済んだかもしれないと。これは、歴史のイフみたいな話なのではっきりはしないんですけど、そういうことは、私も多くの運送会社さんと話をしているよく聞く話ではあります。

なので、どちらのファクターが強いのかというのは、明確には言えず、複合的な要因があると思います。産業構造の変化も大きな要素だと考えています。サービス業化が進んでいったという要素もあり、いろんな要素がある中で進んでいったけれども、ただ物流2法というものがもしなければ、状況は違っていたのかなという感覚を私は持っています。

2010年前後に潮目があるというのは、まさにおっしゃるとおりで、近年は運賃も上がってきていますし、賃金も上がってきています。これは、やはり人手不足に伴って、確かに上昇している部分もあるんです。最初は賃金を見ますと、ボーナスの部分で上がってきて、その後、基本給の部分でも上昇していますので、人手をとるために基本賃金を上げるを得ないから、運賃も上がらざるをえないということは進んできていると考えています。そうした動きの後に、ヤマトの値上げなんかも起こりました。つまり、ヤマトの値上げ前からそういう傾向は進んでいたというふうに考えています。

【田島臨時委員】 ありがとうございました。

【野川部会長】 ほかにかがでしょうか。内藤委員。

【内藤臨時委員】 内航総連から参っております内藤と申します。

本日はありがとうございます。今、先生のご説明を伺いながら、トラック業界と私ども内航海運、非常に同じような経緯をとっているなと感じました。特にその中で先生がおっしゃったように、私どもの業界、田島さんがご担当されている定期船航路というのは、やはりコモンキャリア的な要素。それで、私ども、石油であるとか鉄鋼であるというのはインダストリアルキャリアの物流業者ということで、やはり荷主の再編と巨大化によって、我々事業者の格差ができてしまっている。それと、先生がおっしゃっているように、回転率を上げて物流の生産性を向上させるというのが、私どもの使命ということになってきていると思います。

特に景気だけではなく1年を通して繁忙期と閑散期の季節格差が非常に大きい。港の整備であるとか大口のロット化というのと逆に、小口に運ばなくてはいけない、そういう作業も出ている。それが、先ほど先生がおっしゃったように附帯作業として荷役に関する作業というのがなかなか運賃に反映できなかったというような内容があると思います。

また、先ほど先生からご説明があったように、規制緩和による物流2法の改正、特に我々にとっては内航2法の改正で、調整規定、もしくは協定運賃というのが廃止されて、影響のない部分と大きく影響した部分があると、今までの私どもの歴史の中で感じております。

それと、特に海運業としての大きなポイントとしては、過少資本である私ども船主とオ

ペレーターと荷主の企業格差が非常に大きい。それと同時に、過少資本であっても、設備投資が大きく借入れが大きい。例えば500トンぐらいの船舶の船価が5億、6億を超えるというような設備投資で耐用年数が長いものですから、経済の変化と需要と供給のバランスについていけない。どうしても過剰船腹が発生すれば、そのマーケットでかなり運賃が下がる。それと同時に、これから我々の素材産業である荷主の需要が、やはり日本国としては減っていくと思われる。運賃コストと逆に国際的には安全ルールが非常に厳しくなり安全コストというのが高くなる。経費としてはコストは高くなるんですけども、なかなか運賃の取受ができないというのを特に感じております。

今、先生がご説明していただいた多種の点、私どもに当てはまる点が多々にあると思います。国交省の行政の方、もしくは労働組合の皆さんと協力して、我々の長時間労働、もしくは働き方改革ということで、ぜひ改善の方向を進めていただきたいと思います。

以上です。

【野川部会長】 よろしいですか。

【首藤教授】 ありがとうございます。私も、船のほうはよく知らないことも多いんですけども、この間、国交省の方ともお話ししていると、本当に物流と似ているところがすごく大きいなという気がしていますので、何か参考になれば嬉しいなというふうに思います。ありがとうございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。磯田委員。

【磯田委員】 ありがとうございます。ドライバーに対する需給は逼迫している。にも拘わらずこうしたタイトな需給状況は必ずしも賃金に反映されていない。むしろ賃金水準は低下傾向にある。その理由が、業界特有の産業構造であったり、あるいは荷主優先の慣行であったりするので、事態はなかなか改善せずますます人手不足が深刻化している。従って商慣行であるとか価格設定等のあり方について荷主も巻き込んでしっかり考えていかなきゃいけませんと、こういうお話だというふうに承りました。

これは非常にいいことだと思います。要は取引の適正化を図っていくしかないんだと思うんですけども、関係者間で協議する場合、商慣行であるとか、あるいは価格設定の話になってくると、独禁法の問題というのが非常に気になります。トラック協会さんが出されているいろんなパンフなんかを見ますと、我々外航海運からすると、一発で独禁法に引っ掛かるのではないかとと思われるような内容が含まれているのですが、その点如何でしょうか。

【首藤教授】 なります、もちろん。トラック業界では独禁法を気にしていないかのように見えるかもしれませんが、ものすごく気にしています。なので、言葉1つ1つをすごく丁寧に選ばれておっしゃっています、いつも。

独禁法に引っ掛からないようにしないといけない、でも、価格を上げないといけないということで、今日、私のレジュメが間違っていたところがあるかもしれませんが、運賃についても、トラックの労使は、運賃の引き上げという言葉は絶対に使わないですね。適正な運賃を要求するのだといういい方をします。だから、引き上げるかどうかは別として、適正化を求めるというスタンスを出しています。もちろん、内容は引き上げなんですけれども、独禁法に引っ掛からないような形で進めようとはしています。

私は、研究者の立場からいいますと、あまりにも独禁法、独禁法で、それに気を使い過ぎて、本来の、例えば労働者が持っている権利とか労働時間の法律ですとか、そういったものは公然とやぶられているような事態が生じているわけですよ。にもかかわらず、独禁法は守らないといけないと思っている。独禁法の遵守が、自由競争のために必要だというのはよくわかるんですけども、でも、自由競争ばかりが優先されて、労働者の権利は二の次になっていないだろうかというのは、私から見ると、ある意味歪なような気も、正直、しているところはあります。

ただ、だからといって独禁法を守らなくていいじゃないかというわけではもちろんないんですけども、適正な労働基準をきちんと遵守をした上での競争であるべきだということのようなことは、競争のルールの中では、私は重要なポイントだと考えています。

【野川部会長】 ありがとうございます。

大分時間も過ぎて、また首藤先生もこの後のご予定もあるようですので、まだいろいろとご質問等あるかとは存じますが、今日のところはこれで区切りをつけたいと思います。どうも首藤先生、ありがとうございました。

【首藤教授】 どうもありがとうございました。(拍手)

【野川部会長】 それでは、首藤教授はご都合によりここでご退席となります。

それでは、続きまして、働き方改革に向けた現状の整理につき、事務局よりご説明をお願いしたいと存じます。よろしく申し上げます。

【土居船員政策課課長補佐】 本日もご説明させていただき資料2以降ですけれども、働き方改革に向けた現状の整理としまして、資料2、3につきましては船員を目指す学生の意識調査や海技教育機構を卒業した船員の定着状況等について調べた既存調査でありまし

て、若者の意識、動向の把握に役立つものとして今後の働き方改革全体の参考にしていただく趣旨でご報告させていただきます。

次に、資料4、5につきましては、船員の労働実態ですとか労働時間管理の実態に関するものですが、3月に今後の進め方としてご説明したとおり、長時間労働の是正、休日、休暇の改善につきましては、8月以降に新たに行う調査の結果も踏まえて検討を進めてまいりたいと思いますので、これらの資料を踏まえた議論については、その際に行うこととさせていただければと存じております。

本日のところは、調査が終了しているもの、整理、集計が終わったものについて、取り急ぎご紹介させていただき趣旨でございますので、その旨、ご承知いただければと存じます。

また、資料6につきましては、海技振興センターの船員のメンタルヘルスに関するアンケート結果の中間報告でございます。最終報告については、改めて来月、健全な船内環境づくりについて扱う中でご紹介させていただきたいと思っております。

資料について、大変量が多くなってございますけれども、内容については各委員の方に事前にご説明させていただいておりますので、本日はポイントを絞ってご説明させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それではまず、資料2ですけれども、日本海事センターの海事関係の大学生等の在学学生を対象とした意識調査となっております。調査概要につきましては、1ページ目、調査対象者や調査方法、調査期間について、こちらをご参照ください。ポイントについては2ページ目となっております。Iが船員の職業の選択肢として検討する上で事前に知りたいこととなっております。そうしますと、船員としての業務内容よりも労働時間や休日・休暇等の雇用形態、給与、福利厚生などに関心が強い状況となっております。特に女性においては人生の節目の際の陸転や休暇取得の情報を求めている状況でございました。

II、IIIについても同様の傾向でございまして、労働時間や休日・休暇等の雇用形態、給与、福利厚生等の待遇について関心が強い状況となっております。

また、IVは船員として就職した場合、不安に感じることを尋ねたものでございますけれども、船員としての技術的な面よりも人間関係、安全性についてですとか、海上勤務における家族との関係や結婚生活などに関するものが多くなってございます。また、人間関係にパワハラとセクハラの件数を加えると、不安材料では群を抜いている状況となっております。

後に、具体的な調査結果の状況、回答の状況をつけておりますが、後ほどご参照いただければと思います。

資料3ですけれども、「海技教育機構卒業後の動向」という調査結果になっておりまして、こちら、海技教育機構において卒業生の定着状況を調査しまして、平成28年に公表したものでして、調査対象ですとか実施方法、回収結果については、1ページ目をご参照ください。

内容につきまして、まず定着状況でございますけれども、学校卒業後の定着状況について、海上職、陸上職を含めて卒業生が現在勤めている会社が最初の会社か、転職した会社かを学校別、といいますのは海上技術学校か海上技術短期大学校ですけれども、その別及び卒業年次毎に集計したものでございます。

集計結果は、2ページ目右側が厚生労働省調べの新規学卒就職者の卒業3年までの離職率ですけれども、これとほぼ同じ傾向を示しております、また卒業3年と5年の在職率にさほど差がないことから、3年を過ぎればその会社に落ち着く傾向がうかがえるところでございます。

次のページが転職者の状況でございます、転職した人に転職先を尋ねたものでございます。右側が平成23年度の実施の調査の結果ですけれども、これと比較すると、薄い水色で示される、他の船社に転職した方の割合がやや高くなってきているところですが、卒業3年、5年のものでも海上技術学校の学生で、卒業生で8割、海上技術短期大学では9割の者が海上職を続けている状況でございます。

4ページ目が、転職の理由を尋ねたものですが、人間関係がうまくいかなかったを選択したものが45名と一番多く、次に休暇、時間外労働27名と続きまして、労働条件を理由とする回答が続きました。また、その他の中にはパワハラ、セクハラを理由としたものが10名含まれておりました。

次の資料4は、「内航船員の労働実態調査結果」となっております。こちら、今回新たに調査をしたものではありません。平成29年度に開催された「後継者確保に向けた内航船の乗組みのあり方等に関する検討会」において実施された業務実態調査につきまして、内航船員の労働実態を把握する観点から有用であると考えまして、実施に当たって協力を得た内航総連さんの了解を得て、集計・整理し直したものでございます。今回、特に労働環境が厳しいと指摘がある貨物船とタンカーを対象としたものです。

調査の実施方法、1ページ目に参考として掲げてございますけれども、1点、回答に当

たつての前提としましては、調査の分析において船舶職員法、船員法の違反があった場合でも当該違反を問わない旨を前提として回答いただいているものでございます。

調査概要としてはこちらのとおりですけれども、今回、再整理の対象とした有効回答数、対象隻数が貨物船17、タンカー24となっております、対象船員数も287名と、全体からすればごく一部の隻数、船員数となっております。留意事項も2点ほど掲げておりますけれども、3カ月連続乗船が一般的であるため、間で回答した船員が交代していることもあり得ますけれども、1カ月連続乗船と仮定して労働時間を集計しているものでございます。

また、労働時間の集計は事業者から提出された調査票に記載された作業時間を機械的に合計しております。

ポイントでございますけれども、4つの観点で整理してございます。

1つ目が、月間総労働時間につきまして内航船員総実労働時間が長い傾向にあるということが示されました。

2番目としまして、長時間労働者の発生状況、それぞれ1日の労働時間が14時間を超えた船員、1週間の労働時間が72時間を超えた船員につきまして、その船舶の割合と船員自体における割合について整理したものでございます。

また、3番目としては、荷役等による作業負担の状況について分析したところ、荷役の時間の長さや労働時間の長さに相関関係が見られたところでございます。

4番目としまして、労災認定基準との関係を試算したものでございまして、労災認定基準との関係で機械的に計算すると、相当割合の船員がこの基準を超えている状況になりました。

個々に状況を見ていきたいと思っております。船員の労働時間につきまして、総労働時間238時間というところを見ていただきますと、下に掲げている一般労働者と比較して、総じて長い傾向にございまして、これは右側の労働日数29.86というのを見ていただくとおり、休日がない連続労働によるものと考えられます。この労働時間がどういったものかという、例えば真ん中に便宜的に試算を掲げておりますけれども、所定内労働時間を建設業と同じと仮定すると、238から建設業の所定内の164を引いて73.16時間という所定外労働時間が発生しているようなものとイメージしていただくとイメージしやすいかと考えております。

5ページ以降ですけれども、長時間労働者の発生状況について整理してございます。ま

ず、1日の総労働時間が14時間を超えた船員につきまして、そういった船員が発生した船舶の割合を円グラフで示しております。赤い部分が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合でございます、下の段が750トンの区分で示したものでございまして、特にタンカーにおいては750トン以上の船のほうでそういった割合が大きくなってございます。6ページは、同様の整理を1週間72時間の基準で行ったものでございます。

7ページは、同じ基準の1日の総労働時間14時間を超えた船員を、全体における割合との関係で整理したものでございまして、船舶単位のものに比べると少し数字が抑えられているものでございます。8ページは、同じ整理を1週間の総労働時間72時間との関係で整理したものでございます。

9ページが荷役時間と労働時間の関係を整理したものでして、荷役時間と労働時間の長さに相関関係が見られたところでございます。月間の労働時間の平均を、上の段におきましては1日14時間超と以内の船員で上下で比べたもの、下の段につきましては週72時間超と以内の船員について分けて示したものでして、オレンジ色の部分が荷役作業の時間になってございます。見ていただくと、これが労働時間の差につながっていることが見てとれるかと思えます。

次の10ページは、労災認定基準との関係での試算でございます。船員の労災認定も陸上労働者と同様の基準、すなわち1週間の総労働時間から40時間を除いた時間を時間外労働の時間数として計算するという基準で審査されておりまして、このうち、労働時間に関係する基準、1カ月間に100時間、または2カ月から6カ月平均で月80時間の時間外労働が、脳、心臓疾患との関連性が強いとされるという基準との関係で機械的に計算しますと、相当割合、この赤と黄色で示されるような割合の船員が、この基準を超えていることになる状況でございます。

次のページからは、参考として船員法における船員の労働時間のルールですとか、船員の過労死の労災補償状況について掲げたもの、また労災認定基準の概要について参考としてお付けしているところでございます。

次の資料5「船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査結果」でございます。こちらの調査の趣旨としましては、船員さんの労働時間についてはなかなか陸上事務所等で把握しにくい状況にあるという実態を踏まえまして、船員の労働時間を適正な管理を進めるための解決すべき課題を整理するという趣旨で実施したものでございます。

大きく分けて2つ、事業者向けアンケートと船員向けアンケートを実施したところでござ

ございますけれども、それぞれの問題意識として共通して船員の労働時間の把握はどのようにされているのか、また労働時間を記録するための機器の導入状況はどうか、機器を導入する上での課題は何かということを探る趣旨で調査したものでございます。

調査の実施概要ですけれども、まず事業者向けアンケートにつきまして、2ページ目のおりですが、回答いただいた事業者数は139となっております、雇用船員数、主な船種の内訳につきましては、円グラフのとおりとなっております。

船員向けアンケートのほうの調査実施概要は3ページ目のおりとなっております、回答いただいた船員数は268名、船員の年齢構成と主な船種の構成につきましては、円グラフのとおりとなっております。

事業者向けアンケートのアンケート調査結果でございます。陸上の労務管理部門において労働時間把握していますかということ聞いたところ、「把握している」という回答が大半でありました。一方、把握方法につきましては、「船内記録簿で把握している」と回答された方が84%と最も多い状況でありました。

次に、船員の労務管理状況について聞いたところ、割増手当の支払い方法につきましては、計算の上支払っている事業者が約半数でございました。割増手当を誰が計算を行っているかについては、「陸上事務所の担当者」が最も多い回答でございました。また、計算の上支払っていない場合は、86%、大半がみなし残業手当という形で支払っているという回答でございました。

また、休日・休暇の決め方につきましては、「事前に決定する」という回答が85%と最も多く、次に「船員の申し出により決定する」というのが42%でありました。付与状況について、「事前に決定」、「船員の申し出により決定」のいずれも約3割において予定どおり休日が付与できない場合があるという状況でございました。

次に、船員の適切な労務管理の必要性について伺ったところ、事業者の大半、92%が「船員の適切な労務管理は必要である」という回答をしております、期待する効果としては、「働きやすい職場環境づくり」が92%と最も多く、次に「離職の防止」が73%との回答でありました。

次に、労働時間を把握するための機器の導入を念頭に置いた質問が続いてまいりますけれども、まず、そういった機器の導入状況について聞いたところ、回答のあった事業者では、労働時間を記録するための機器を「導入していない」という事業者がほとんどでありました。一方で、導入してもいいと考える機器につきましては、「モバイル端末」が27%

で最も多く、一方で57%の事業者については「無回答（無し）」という回答でございました。

次に、労働時間等の管理が可能な機器やソフトウェアの利用について意識調査をしたところ、事業者の約4割について、導入について前向きな意向ということがわかりました。また、機器導入の上での懸念については、「導入コスト」や「ランニングコスト」という費用面での懸念が多いという状況になりました。

11ページ、12ページは自由意見としていただいたものを掲げておりますけれども、基本的にいただいた意見については、重複意見の集約等を除いて記載させていただいておりますので、ご参照いただければと思います。

次に、船員向けアンケートの調査結果でございます。まず、時間外労働の発生要因についてお尋ねしたところ、「出入港」が55%、「荷役作業」が54%と回答の多くを占めたところでございます。船員さん自身に、自分の労働時間をどう把握しているか聞いたところ、「把握している」という回答が9割、大半でございます。その把握の方法については「船内記録簿で確認している」というのが65%で最も多かったところでございます。

16ページからは、労働時間を把握するための機器の導入を念頭に置いて質問しているものでございます。

まず、当直作業を行っている場所について聞いたところ、航海中・停泊中の当直作業については、船橋または機関室以外の場所でも行っている場合が50%となりまして、特定の場所で管理をすることが困難じゃないかと考えられるところでございます。

次に、作業の始業と終業がどう決まるかというのを聞いたところ、「総員配置作業」では85%、「荷役作業」では82%が船長と上長の管理のもと作業が行われておりまして、上長による作業時間の把握が可能かと考えられます。

次に、事務作業についても船員の行う仕事としてあるだろうと考えていまして、その場所について聞いたところ、48%が「自室」で行っておりまして、自室でも労働時間の管理を行う必要があると考えられます。また、その下ですけれども、事務作業中にパソコンやタブレットを使用していますかと聞いたところ、いつも使用からたまに使用まで含めて約8割が使用しているという状況で、こういった機器に着目することもできるかと考えられる結果となりました。また、私用のモバイル端末の使用についても活用の視野に入れていけるかと思っているところですが、私用のモバイル端末を使用していますかと聞いたところ、「使用している」と回答した割合が全体の89%でございました。一方で、年代

別に見たときは、60代以上の船員で約3割が使用していないという回答でございました。

次に、独自に割り当てられた船内作業について、これは船舶の保守整備などを念頭に置いていますけれども、こういった船内作業については「各自の判断で作業を実施している」という回答が32%、または「作業日誌への記録」が17%となっております。総員配置作業や荷役作業と比較すると、各船員が独自で作業を行っている場合が多く、上司による管理が困難かと考えられるところではございました。

労働時間を把握するための機器の導入として、導入して欲しくない機器を尋ねたところ、「カメラ」、「身体に装着する端末」が導入して欲しくない機器として回答が多かったところではございます。それぞれのその理由を尋ねたところ、同じ傾向の回答だったんですが、「機器の操作が困難そうだから」であるとか、「作業上の支障があるから」といった理由が多く掲げられておりました。

21ページから、また自由意見を記載させておりますので、後ほどご参照いただければと思います。

最後に資料6、「船員のメンタルヘルスアンケート結果中間報告（抜粋）」となっております。こちら、海技振興センターの「海技者のメンタルヘルスに関する調査検討専門委員会」において、アンケート調査を進めていただいているところ、その平成31年2月の中間報告について、その一部を紹介させていただくものでございます。

まず、仕事の内容、状態に関する陸上との比較ですけれども、赤い棒グラフのほうが船員さんを示しておりますが、①の非常にたくさん仕事をしなければならないですとか、③の一生懸命働かなければならないとか、④のかなり注意を集中する必要があるといったところで、陸上と比較して多くの回答を得たところではございます。

次に、体のストレス反応に関する陸上との比較ですけれども、両端の「めまいがする」ですとか「よく眠れない」といったところで、陸上に比べて回答の割合が多かったところではございます。

また、このストレス者の割合について、船員さんにおいて外航、内航、練習船の職種別に見ていたところ、内航において最もストレス者の割合が多い、また年代別に見ますと10代から20代の若者の層に高ストレス者の割合が多い結果となりました。

4ページ、高ストレス者の割合を陸上の業種と比較したものですけれども、一番上になります船員さんが陸上の他の業種と比べましても高ストレス者の割合が高い結果となっております。また、そのストレス要因について聞いたところ、「危険と隣り合わせな仕事で

あること」、「運航スケジュールがハードであること」、「気の合わない上長と乗船すること」といったところが主な要因になっているという結果になりました。

最後の資料7につきましては、先月、旅客船協会の小笠原委員からいただいた意見を赤字で反映しております、他に先月から修正の意見はいただいておりますので、こちらで一旦セットしたいと思っております。

なお、冒頭にも申し上げたところですが、資料5の船員のメンタルヘルスアンケート結果の中間報告につきましては、今後、海技振興センターにおいて最終報告が出されるところと聞いておまして、来月以降、健全な船内環境づくりについて取り上げる中で、改めてご紹介してまいりたいと思います。

また、内航船員の労働実態調査につきましては、3月の部会でご説明したとおり、本日もご説明した調査の他にも別の手法による調査を検討中ですので、これらの結果もあわせて改めて整理させていただきまして、8月以降の議論につなげてまいりたいと思いますので、その旨ご承知いただければと存じます。

大変駆け足の説明となりましたが、説明は以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、ただいま、幾つかご説明ありましたが、ご質問等ございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。非常に行き届いた資料をご用意いただき、大変参考になったと思います。特に、初めて我々に明らかになったいろんな資料を見ますと、船内の労働時間が大分長くなっていますが、今、陸上のほうで働き方改革の長時間労働是正のための法改正が行われ、既に4月1日から施行されているところはお案内のとおりです。その中では、原則として時間外労働は月45時間、年間360時間とした上で、特別な事情があれば3・6協定にそのことを明記した上で最大限が月100時間で年間が720時間ということになって、これは絶対上限ですが、船員法は、お案内のとおり、以前から絶対上限が1日14時間、週72時間というふうに明記されておまして、この表を見ると、それをも上回っているという実態がそれなりにあるということで、ここは改善の余地があるということになります。ここでは、誰のせいだとか、そういう話は一応置いておいて、今後、これをちゃんと事実として踏まえて、公労使合わせて協力のもとに改善に努めていきたいと、このように存じます。また今後も、働き方改革についての議論は進めていきますが、これらのことについてもまた資料等出てきますし、さらに議論する機会はあると思いますので、よろしくお願いたします。

それでは、特になければ、これで本日の予定された議事は全て終了いたしました。他に何かございますでしょうか。立川委員。

【立川委員】 1つ確認をさせていただきたいことがございます。

4月19日ですか、海事局ですとか水先関係者、それから学識経験者で構成される水先人の人材確保育成に関する検討会が開催されまして、その中で、尾鷲の水先区の廃止が決定されたというようなことが出てきております。

この検討会の目的は、船舶交通の安全を支える水先人の確保が年々困難になっていることを踏まえた上で、将来必要とされる水先人の確保を国として関係者ととも安定的に確保、育成するための検討会であるという理解をしているんですが、本来の目的と異なりまず水先区の廃止等について、論議を行い決定しているということなんですけれども、これはどういうことなんでしょうかと。おかしくありませんか。本来の目的と異なる論議をしていると思うのです。この会議の中で廃止を決定したということについて、海事局の見解を伺いたいのですが。なぜ、この中で廃止が決定されていくのかということなんです。

【野川部会長】 はい、どうぞ。

【横田企画調査官】 海技課です。4月19日に水先人の確保育成検討会の場で、尾鷲の水先区を廃止してもいいかどうかということについて議論があつて、関係者の中から特に反対が出なかったということではございます。

こちらの件に関しては、今すぐ答えられるようなものを持ち合わせていないところではございますけれども、基本的には、水先人の確保・育成し、安全運航を図るという観点の検討会ですので、その中で取り扱ってはいけない議題かということ、そうとはこちらとしては考えていないということではございます。

【海谷審議官】 水先の確保育成検討会は、あくまで確保育成の検討会ですから、それ自体が、それを経なければ決められないというものではありません。ただ、水先人の確保育成をする中で、いろんな掛け持ちの水先区があるとか、例えばこの尾鷲は、火力発電所に原料を運んでいたが、発電所もなくなって大型船の入港実態もなくなったということで、実際に水先の方がゼロになられたというような話もございますので、そういう実態をご報告して、現状についてご理解いただいたということかというふうに思います。

むしろ、これは船舶の運航の実態を勘案して、もう実態がありませんので、実際は他の開港としての位置づけも取り消されたといういろんな事情がございますから、そういった意味で実態論として廃止になったということですので、実態もないのに廃止するとか、そ

ういうものではないということもあわせてご承知いただきたいと思います。

【野川部会長】 はい、立川委員。

【立川委員】 基本的な話なんです、この水先区の設定や廃止というのは、どういう形で決めていくんですか。その辺を教えてくださいませんか。

例えば、この検討会で今審議官からお話がありましたように、そういう実態であるからやったと。では別の会議なり何なりで決めてしまってもいいんですかと。その辺の判断要素というか、どなたが集まってどう決めるのか、どういう手続きで最終決定をしていくのかというのが非常に曖昧になっている感じがします。その辺、いかがなものでしょうかということです。

【海谷審議官】 その辺はいろんなご意見もあるかと思いますが、海技課のほうに整理させます。

【野川部会長】 はい、わかりました。水先の設定、廃止に関して、どういう要件のもとに、どういう権限を持って、どのような手続きでされるかということについては、報告を次回でもまたいただきたいと思います。よろしいでしょうか。

【立川委員】 はい。では、次回またお伺いさせていただきます。

【野川部会長】 あと、よろしいでしょうか。

それでは、なければ、事務局にお返しいたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 事務局より、1点連絡がございます。

内航船の視察会につきまして、先月の今後の進め方のほうでご紹介させていただきましたけれども、視察を受託いただける施設側の事情から、公益委員の方を対象に、来月の10日とはまた別の日に2日間実施する予定で、今調整を進めさせていただいているので、ご紹介をさせていただきます。

あと、学生へのインタビューにつきましても、6月に実施する予定で、今、調整をさせていただいてございます。それぞれ実施結果につきましては、発表できる中身、それぞれ施設側の状況もありますけれども、できる限りご報告させていただくように準備をしていきたいと考えておりますので、ご連絡をさせていただきます。

あと、次回の部会の開催日程につきましては、部会長にお諮りした上で改めてご連絡をさせていただきます。

事務局からは以上でございます。

【野川部会長】 それでは、以上をもちまして交通政策審議会海事分科会第111回船

員部会を閉会いたします。

本日はお忙しいところ、委員及び臨時委員の皆様にはご出席を賜り、ありがとうございました。

— 了 —