

新型コロナウイルス感染症や自然災害の影響に関する小規模トラック運送事業者へのヒアリング調査まとめ

背景と目的

- 新型コロナウイルス感染症や自然災害等による影響の中で、社会インフラとしての役割を継続していくためには、小規模事業者の事業経営の維持、継続が重要です。
- 全日本トラック協会では特別委員会を設置し、小規模事業者の経営改善へのヒントや支援策等を検討しました。
- 委員会では、トラック協会会員のうち保有車両台数20両以下の小規模事業者に対しアンケート調査を実施するとともに、そのうち11社のご協力を得て、ヒアリング調査を実施しました。

新型コロナによる影響や対応策

1. 新型コロナウイルス感染症の影響

- 緊急事態宣言後の**2020年5月頃から荷量が大幅に減少**したが、**11月頃から大分戻ってきている**。ただし、**例年の水準とはまだ程遠い状況**である。
- 品目としては、特に**外食産業に関わる取扱量の減少が大きかった**一方で、**家庭用食品は増加**した例があった。飛行機の減便の影響を受けた**航空貨物**や、引越控えの影響を受けた**引越貨物などが減少し、未だに回復していない**という例があった。特積みの契約便の貨物については、減便はなかったという例もあった。

2. コロナ時における対策

- 輸送量の減少に対しては、**同業他社の運送に協力したり、できる限り積合せを行い効率化を図った例、営業部門を立ち上げ新規案件を受託したり、必要な人員以外を自宅待機とすることで雇用調整助成金を活用**するなどの対策例があった。

経営や働き方改革等に関する取組例

1. 経営計画の策定や会社経営

- 中小企業であっても、**目先・中期・長期の経営計画は事業継承まで含めて必要**であり、**会社経営に関する知識についても、荷主と対等に議論できるくらいの知識が必要**である。**物流経営士の資格は知識習得だけでなくネットワーク作りにおいても有効**であった。
- 特に中小企業は、一度事故を起こし信頼を失ってしまうと事業継続が難しいため、**安全性はコストをかけても徹底**している。安全性へのこだわりは、荷主にも評価され、業務の受注に繋げることができた。
- **荷主との運賃交渉の実施、長距離輸送の際の高速代の収受、人員体制の見直し（車庫と空港の間のピストン輸送専従者の配置）**など、経営の収支改善や従業員の労働環境の改善に向けた取組みを実施している。**現状分析は重要であり、荷主との運賃交渉時に役に立った**。
- **経営の現状分析**を行っており、営業の部門が経営の企画を行い、自社の強みなどを把握し、戦略会議を開いて、今の時代にマッチした仕事を探っていこうとしている。複数年分の中期経営計画も策定している。
- **税理士など専門家のアドバイス**を受けながら経営を行っている。

2. 働き方改革

- ドライバー職以外は2019年4月から既に年720時間（＝月平均60時間以内）の時間外労働の上限規制が既に適用されており、**現場作業員との公平性を保つためにドライバーの残業時間も60時間を上限（可能なときは45時間）**としている。働き方改革の推進により労働時間が減ったが、**運賃単価が上がった分、今までとほぼ同等の給与水準を保つことができて**いる。
- 働き方改革として、**コロナ禍でもドライバーの給与維持、土日・祝日の休日化**（出勤の場合は休日手当支給）、**社内イベント等でのコミュニケーションの円滑化**を図っており、少しでも**職場環境を良くしようと努力**している。

3. 適正な運賃の収受

- **30年前の運賃を使っていた**が、適正な運賃を収受するために荷主に対し運賃交渉を行い、直受け（真荷主）の3割には応じてもらえた。1日の最低の保証金額は必要だと説明して交渉を行った。
- 10年間運賃が変わっていなかった荷主に対し、**2020年に値上げ交渉をして20%運賃がアップ**したが、値上げ交渉の余地がない業務もある。**標準的な運賃は2021年3月に届出予定**である。
- 標準的な運賃の運賃表を参考にして、ある程度の運賃表を作成し、**値上げ交渉の準備**をしている。緊急事態宣言解除後がよいが、3月半ばに訪問して4月から適用できればと考えている。

4. ドライバーの確保

- 当社で**免許取得の補助**を行っており、5年在籍すれば全額会社負担としている。トラック協会の免許取得の補助制度も活用している。現状、ドライバー不足の状況にはない。
- ドライバーの紹介で採用することが多く、公募よりもまじめな人が多い。**紹介したドライバーには10万円を報酬として還元**している。

経営や働き方改革等を進める上での課題

1. 単独での経営計画策定の難しさ

- 自社の経営計画を策定しているが、小規模事業者の経営計画は荷主の生産計画に合わせたものとならざるを得ない。

2. 働き方改革や適正な運賃收受への対応の難しさ

- コロナ禍で便数が減ったため運賃を見直し、運賃が下がったが、その後、便数が戻っても以前の運賃水準に戻せていない。
- ドライバーの給与に反映させるためにも運賃の値上げが必要だと感じるが、運賃交渉は難しいと考えており、交渉を行う予定はない。
- 働き方改革は長距離トラックには厳しい取組であり、中小事業者が減っていくのではないかと考えている。
- 運賃を上げれば顧客が他事業者へ乗り換える可能性があり、標準的な運賃の届出については慎重になっている。また、待機料金を請求すれば、卸先から顧客へ今後当社を変えてくれと言われてしまう。
- 標準的な運賃は届出済であるが、罰則がないので役に立っていない。元請け（荷主の物流子会社）が間に入っているため、現状運賃とはかけ離れている。「帰り荷」が安いという商習慣も良くない。

3. ドライバーの確保の難しさ

- 経営の面での不安もあるが、それ以上にドライバーの確保が厳しくなっている。ドライバーの平均年齢は50歳以上であり高齢化が進んでいるが、若手ドライバーを採用できていない。
- 高齢ドライバーの退職後のドライバー確保に向けて新規雇用もしたいが、小規模事業者であるので大きなトラブルがあると会社の存続が危うくなる。1ドライバーのせいで会社が潰れる可能性があるため、目に敵うドライバーでないと採用できないことを考えると二の足を踏んでしまう。ドライバーからの紹介で雇用することが多い。

全ト協等への要望

1. IT点呼システム・点呼支援機器（ロボット等）の導入支援

- コロナ禍での対面点呼を避けるため、IT点呼システムや点呼支援機器（ロボット等）を導入したい。助成金などの導入支援があれば助かる。
- Gマークを取得できていないため、IT点呼システム・点呼支援機器（ロボット等）の対象外である。Gマークを取得していない場合の導入補助、あるいはGマーク取得に向けた支援をいただくとありがたい。

2. 事業協同組合の活用支援

- 事業協同組合にはどういう組合があり、何ができるかわからないので、協会から情報があれば有難い。
- 団体交渉のため協同組合を発足したが十分に活用できていないため、事業協同組合の運用や活用方法についてアドバイスがあるとありがたい。

3. 教育、研修、セミナーの実施

- 標準的な運賃の説明会は一度だけでなく繰り返し開催してほしい。
- 現在、顧客とのやり取りは電話とFAXがメインであるが、メールも活用したい。メールなどITスキルの向上研修があればよい。
- 原価計算や経営に関する勉強会があるとよい。
- セミナー等での成功事例や新しいビジネスの情報提供を望む。

4. その他

- 労働時間短縮のため、フェリー利用の割引や助成があると助かる。
- 今後は、他事業者との共同配送や、下請け比率を上げることなどを考えている。貨物のマッチングができるインターネットサイトにも登録しているが、協会でもネットワーキングの機会を作っていただきたい。
- 協会には、空車情報の共有、関東エリアの貨物の融通に関する情報提供を望む。
- 協会に労務・法律関連について相談できる窓口があれば活用したい。