

「物流の『2024年問題』と働き方改革の課題～過労死等防止の視点から」へのコメント

渡部 あさみ

岩手大学人文社会科学部

Asami WATANABE Comments to “Issues on the 2024 problem” and reform of labour conditions in the transportation industry - from the perspectives of karoshi prevention

1. はじめに：論点提示の視点

共通論題へのコメントをするに当たり、自己紹介を兼ねてコメンテーターの研究関心について説明したい。コメンテーターの研究関心は、ディーセント・ワーク実現へ向けた人事労務管理にある。日本において、なぜ過労死・過労自殺に至るまでの長時間労働が発生するのかという問題意識のもと研究を重ねてきた。その研究過程において重要視していることは、長時間労働の是正へ向けて、職場の声を反映させた労働時間管理、「働きやすい職場」づくりへ向けた取り組みをいかに展開していくのかという点である。こうした視点から、労働組合の役割に注目しながら事例研究を重ねている。先進企業の事例を見ていくにつれ、企業側の社会的責任(CSR)のあり方にも着目しながら、多様な人材の活躍の実現へ向けた取り組みについても関心を持つようになった。多様な人材の活躍の実現というテーマにおいて、日本企業の主たる課題は女性活躍推進であるといえよう。しかし、今回の共通論題の議論の中に女性労働者の話はほぼ出てこない。各報告者の研究・活動から得られた知見から、労働環境の適正化を通じた多様な人材の活躍の実現という論点も見いだせるのではないかと考えている。

また、現在、地方の大学で経営学の担当教員をしていることもあり、地方の中小企業についても関心を持つようになった。岩手県の中小企業の割合は、全国の99.7%と比較して0.1%高い99.8%である¹⁾。若年層の県外流出が課題の一つとなっている岩手県では、人材不足の問題について検討されている。そうした議論からは、中小企業において価格転嫁を進めることの難しさや、長時間労働の是正の難しさという本共通論題とも共有しうる問題が見えてくる。長時間労働の問題

も価格転嫁の問題も、個別企業の努力や取り組みだけでは、問題を解決することは難しく、関連会社や地域社会との連携が不可欠である。労働者の「働き方」・「働かせ方」の問題は社会的な問題であるが、その問題をいかに社会全体で共有することができるのか。こうした問題意識のもと、共通論題の各報告へコメント・質問をし、最後に学会全体へ向けた問題提起を試みたい。

2. 報告へのコメント

第1報告：矢野裕児氏「物流の2024年問題」をどう捉えるか？～過労死問題の視点から」

(1)トラック運送業の自動車運転従事者数の推移について

1980～1990年代に大幅に増加した自動車運転従事者数について説明があったが、2020年には若干増加したものの、ドライバー不足の現状がある。日本では1990年代以降、雇用の非正規化が進んでいるが、トラック運送業における雇用の質はどのような状況なのか。また、雇用の質的な変化がある場合、トラック運送業界における働き方にどのような影響が出ているのか。

(2)ドライバー不足と高齢化について

高齢化の進展が顕著であることが説明されているが、ドライバーの身体能力の変化について、業界内ではどのような認識のもと、どのような対応が取られているのか。高齢ドライバーを配慮した休憩時間の設定を可能とする状況はあるのだろうか。人材不足が深刻化する中で、そうした配慮ができない状況も懸念されるのではないかと。

(3)中小企業の比率が高いことについて

トラック運送業は99.9%が中小企業であることが記されている²⁾。荷物の納入先への商慣行も含めた働き方の見直しを検討する必要があることを踏まえると、労働時間の適正化へ向けた取り

組みは、1社の取り組みでは不十分であり、関係会社全体でこれまでの商慣行や労働環境の見直しを行っていく必要があるといえよう。労働時間をはじめとする労働環境適正化へ向けた関係企業とのやり取りの実態はどのようなものなのか。

(4)運輸業界における企業間連携について

物流2024年問題によって、特に影響が大きいのは500km以上の長距離輸送とあるが、長距離輸送に関し、モーダルミックス(鉄道、自動車、海運などの交通機関の特性を活かした連携)や「運び方改革」に取り組む企業も存在している。これは従来の長距離輸送に従事する労働者、とりわけドライバーの拘束時間の中身にも関わる内容である。適切な労働時間内で働くことを考えた際、従来の輸送方式を転換することが求められているが、果たしてどの程度の企業がそれに対応することができているのか。また、「運び方改革」については、業界内での連携が求められるが、それに対する支援等はどの程度存在しているのだろうか³⁾。

第2報告:松元俊氏「長距離トラックドライバーの不規則勤務の健康影響と対策の方向性」

(1)長時間労働のみならず、深夜労働・不規則勤務が年齢別に身体に与える影響について

過労死したトラックドライバーの働き方の特徴として、時間外労働時間が長いことに加え、深夜勤務を含む不規則勤務が多く見られたとある。第1報告にあったように、業界における高齢化が指摘されているが、年齢が高くなると、深夜労働・不規則勤務の影響も大きくなるのではないかと。

(2)労働時間とストレスについて

(1)のような勤務形態は、トラックドライバーのストレスにいかなる影響を与えるのか。また、勤務形態に起因するストレスはトラックドライバーの健康状態にいかなる影響を与えるのか。

(3)女性トラックドライバーのデータ収集について

松本俊(2024)を見ると、調査対象が主として男性トラックドライバーであることが記されている。地場トラックドライバーを対象とした調査では、回答者の5%に当たる3名の女性回答者がいる。女

性の回答者が少ないため、男女間比較は難しいことは重々承知しつつも、男性トラックドライバーと女性トラックドライバーでは分析結果にどのような違いが見られたかを教えてほしい。

第3報告:岩城穰氏・井上将宏氏・中西翔太郎氏「長距離トラックドライバーの過労死事案の教訓～2024年問題で過労死はなくせるか～」

(1)拘束時間内における労働強度について

長距離トラックドライバーのKさんの事例を見ると(報告スライド:30-36)、荷積み、運転、荷降ろしという肉体労働があり、荷待ち時間においても、リラックスして休憩できないことが予想される。拘束時間上限が過労死ラインを超えたとあるが(報告スライド:19)、その拘束時間内における業務の質的・量的傾向について(報告スライド:42)、他の業種と比較してどのような傾向があるのか。

(2)会社と労働基準監督署が把握する時間外労働が少なくないことについて

会社は各種会議、店所点検、指導、研修などトラック運行以外の業務を(報告スライド:40)、労働基準監督署は自宅での持ち帰り残業、出張先での点検業務、直行直帰時間、研修先への移動時間(報告スライド:41)を労働時間に含まないとの見解を示しているとのことだが、これらはどのような論理で労働時間に含まれないのか。

(3)長時間労働とハラスメントについて

過労死・過労自殺が発生する職場におけるハラスメントの存在が指摘されている。トラックドライバーの職場におけるハラスメントの実態はいかなるものなのか。

(4)職場における法令順守について

「法規制を強化しても、厳格に労働時間管理しなければ、長時間労働は見過ごされる！」(報告スライド:43)とあるが、職場において法規制が機能しない要因は何か。職場における法規制が機能するために、いかなる課題があるのだろうか。

第4報告:芦崎光夫氏「トラック運転者の「過労死」防止に向けてー「物流の2024年問題」に寄せて」

(1)睡眠・休息の実態について

「車輦内ベッド」での睡眠・休息が余儀なくされ

ている状況下での疲労を訴える声は出ているのか。十分な睡眠・休息ができないことは、業務にいかにか影響しているのか。

(2)長時間を前提とした賃金形態の改善へ向けた要求と経営側の対応について

長時間労働を前提とした賃金形態を改善していくために、全日本建設交運一般労働組合関西支部ではこれまでどのような要求を出してきたのか。それに対し、経営側からはどのような対応があったのか。

(3)取引関係の不公平について

荷主企業・元請企業との取引関係で生じる不公平について、その実態はいかなるものなのか。

(4)労働者教育について

組合員を含む業界労働者が、どの程度労働者の権利やワーク・ルールを理解しているのか。また、労働組合として労働者教育をいかに展開しているのか。

3. むすびにかえて：共通論題全体へのコメント、学会への問題提起

以上、四人の報告者に対する拙いコメントを記したが、最後に、共通論題全体へのコメント、学会への問題提起をして、拙稿のむすびとした。

共通論題を通じ、ディーセント・ワークの実現へ向けた物流業界の課題について考える機会を得た。中小企業が多い物流業界における価格転嫁をいかに進めるのか、そして、トラックドライバーの賃金をいかに引き上げるのかが大きな課題となることを認識した。トラックドライバーの賃金の引き上げ、労働時間の短縮を推進することは、人材不足に悩む物流業界において人材を確保することにつながるのではないだろうか。必要な人員の確保を通じた長時間労働の是正は、物流業界におけるディーセント・ワーク実現へ向けた大きな一歩となるだろう。

最後に、共通論題および、本学会に残された課題として、物流業界の動向や労働実態に関し、研究者、弁護士、労働組合、遺族の会、NPO法人といった様々な立場で活動している会員が連携を図りながら、過労死・過労自殺撲滅へ向けたメッセージを発信していくことが求められよう。共通論題で議論したトラックドライバーはもちろんのことであるが、物流業界に関係する企業、労働者、消費者、政府等々にかなる課題があるのかを希求していかなければならない。それは、「豊かな」社会とは何かが変わって問うことに他ならない。Juliet B. Schor (2010)は、環境に配慮した生産・消費システムと、個人のゆったりとした働き方・暮らし方が合致する新しい「豊かさ」を「プレニチュード」と定義し、新しい豊かさとは何かを問いかけた*4)。その根底には、働きすぎに対する痛烈な批判があることは言うまでもない。Juliet B. Schor (2010)の問題意識および社会に対する批判的精神は、本学会が設立時より有するものであり、我々はこの批判的精神を忘れず、過労死・過労自殺のない「豊かな」社会とは何かを希求していかなければならない。

注

1. 岩手県(2023)「岩手県中小企業振興第3期基本計画」、p.8。 https://www.pref.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/060/409/seian.pdf(2024年10月30日最終アクセス)
2. 矢野裕児(2024)「『報告要旨』“物流の2024年問題”をどう捉えるか?～過労死問題の視点から」、p.1
3. 厚生労働省岩手労働局(2023)「労働局長が運輸支局長と共に荷主を交えてベストプラクティス企業と意見交換を行いました」https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/content/contents/2023shirogane_zenbun.pdf(2024年10月30日最終アクセス)
4. 詳細については、Juliet B. Schor (2010) PLENITUDE: The New Economics of the Wealth, Penguin Pres. (=2011、森岡孝二監訳『プレニチュード—新しい「豊かさ」の経済学—』岩波書店)を参照された。