



弁護士に学ぶ!

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山 倫行

第65回 労務（物流業界の2024年問題）

Question

当社では、物流業界の2024年問題に対処するために各種対応を進めてきました。対応状況が十分か、今一度点検したいので、ポイントを教えてください。

Answer

物流業界では、2024年4月1日から、これまでとは異なる労働時間の上限規制が適用されます。それにより様々な問題が生じることが懸念されており、それぞれの立場で対応が進められていると思います。対応のポイントをコンパクトにまとめましたので、本稿の内容を参考に、対応状況を点検していただくと幸いです。

1. 物流業界の2024年問題

2024年4月1日からドライバーの年間の時間外労働時間の上限が960時間までに規制されます。これにより、物流業界で慢性化・常態化していたドライバーの長時間労働の是正が期待されますが、他方で、以下のような様々な問題が生じることが懸念されています。この上限規制の適用によって生じる様々な問題は総称して「物流業界の2024年問題」と呼ばれます。指摘されてる問題の具体的な内容は以下のとおりです。

(1) 物流速度や利便性の低下

ドライバーの走行距離が短くなると1日に運べる荷物の量が減ります。その結果、これまでは1日で届いていた荷物の運送にも数日余分な日数がかかる可能性があります。

(2) 物流企業の収益悪化

ドライバーの走行距離が短くなることで積載量が減り、物流に携わる企業の売上や利益の低下を招く可能性があります。

(3) 荷主の負担増加又は物流企業の経営難

物流企業は、収益低下を補うために、運賃を上げることが予想され、それに伴って荷主の負担するコストの増加が見込まれます。他方で、運賃を上げることができない物流企業は、自社の経営維持が困難になる可能性があります。

(4) 消費者の負担増加

荷主の負担するコストが増加すると、荷主が増加分を商品価格に転嫁し、消費者の負担が増える可能性があります。

(5) ドライバーの賃金減少と離職の可能性

ドライバーの走行距離や労働時間が減少すると、走行距離や労働時間によって算出されていたドライバーの賃金も減少する可能性があります。その結果、ドライバーの離職を招き、新規の採用も難しくなり、結果として物流企業における人手不足問題の深刻化を招く可能性があります。

2. 必要とされる対策

相談者の企業では、すでに対処を進めているとのことですが、必要な対応のポイントをコンパクトにまとめましたので、以下の内容を参考にしてください。

(1)ドライバーの稼働状況の把握

従来の長時間労働を前提にした働き方だと物流業界の2024年問題を乗り越えられませんので、従来の働き方を見直す必要があります。まずやらなければならないことは、ドライバーの稼働状況の把握です。

(2)労働時間の確定

把握した稼働状況を踏まえ、実際の労働時間を確認していく必要があります。例えば、休憩時間、手待ち時間、洗車時間などを労働時間として捉えていない会社もあるかもしれませんが、労働時間に含まれる場合が多いと思いますので、自社や業界の従来の慣例に従うだけでなく、弁護士や社会保険労務士といった外部の専門家に確認しながら適切な労働時間の把握に努めることが重要です。

(3)不必要な労働時間の削減

実際の労働時間を把握した後に、不必要な労働時間を削減する必要があります。物流業界に特有の非効率的な時間として待機時間があります。この問題の解消には荷主の協力も必要になりますが、荷主と状況や課題を共有し、不必要な待機時間を削減するように努める必要があります。待機時間の削減は、ドライバーの拘束時間短縮だけでなく、早期配達の実現や、運賃・料金の削減等にもつながる話なので、そうした目的も織り交ぜながら話し合いを進めるのが有益です。その他にも、運行ルートの改善、中継拠点の導入や整備、高速道路・鉄道・フェリーの利活用等を検討していきます。

(4)不必要な残業代の削減

ドライバーについては難しいかもしれませんが、自社の事務部門等で不必要な残業代が発生していないかもこの機会に確認してください。残業代を貰うためにあえて仕事を作って残業している社員がいるかもしれません。対応方法の1つとして、残業を事前許可制にする方法がありますので、導入の可否を検討します。事前許可制が難しい場合でも、残業の具体的な内容を報告してもらい、事後的に内容のチェックを行う方法も有効なので、導入の可否を検討します。

(5)評価基準変更の検討

自社の評価基準が長時間労働に対してよい評価を与えるような制度になっている場合には、評価基準自体を見直し、具体的な成果や現実的な貢献度合に応じた評価制度の導入も検討します。

(6)賃金制度変更の検討

固定残業代制度を導入している企業も多いと思います。しかし、適切に労働時間を把握し、それに応じて賃金を支払えば、固定残業代は不要な制度です。そのため、この機会に無駄のない賃金制度になっているかを確認し、無駄があれば変更を検討してください。

(7)デジタル化や機械化

従来の業務過程を見直し、デジタル化や機械化（デジタルトランスフォーメーション/DX）をして業務効率の改善を図ることも検討します。例えば、配車や配送計画のデジタル化・勤怠管理システムや車両運行管理システムの導入や改善・伝票や送付状のデータ化等、様々な改善点があると思いますので、予算の兼ね合いもあるところですが、効率化できる部分がないかを検討していきます。

(8)適正な運賃・料金への改定

上記の対応とともに検討が必要なのは、適正な運賃や料金の確保です。この点について、国土交通省からトラック輸送の「標準的な運賃」が示されていますので（令和2年4月24日付の告示）、その内容を確認したうえで、必要に応じて荷主と話し合いをする必要があります。荷主から適正な運賃や料金を収受できなければ、物流企業がそのしわ寄せを受けることになり、自社の経営悪化を招き兼ねませんので、非常に重要なポイントです。告示自体は令和6年3月31日までの時限的措置ではありますが、引き続き一つの指針として参考になりますし、今後の継続や新しい告示又は立法化の動向もあるかもしれませんので、継続的に確認し、見直しを検討していく必要があります。

《 著者略歴 》

札幌市出身。札幌南高校、慶應義塾大学卒業。同大学大学院在学中に司法試験に合格し、2002年から国内大手渉外事務所のTMI総合法律事務所にて勤務。同事務所で企業法務、事業再生、M&A、知的財産関連業務等に従事した後、2007年にアンビシャス総合法律事務所を設立し、現在に至る。著書に「創業者・経営者のための30分で分かる出口戦略-事業承継・MBO・IPO・M&Aの備え方」（プレジデント社）「成功する！M&Aのゴールデンルール」（民事法研究会）「弁護士に学ぶ！契約書作成のゴールデンルール」（民事法研究会）ほか多数。