

道路貨物運輸業における雇用の現状分析

- コロナ禍による労働市場の変化の中で -

國府 俊一郎 (大東文化大学経営学部)

The Analysis of Employment in Road Freight Transport Business: In the Changing Labor Market under the Covid-19 Pandemic.

Shunichiro KOKUBU

はじめに

2019年12月に中国の武漢で認められた新型コロナウイルスの蔓延は、2020年1月16日には早くも日本国内に達した。2月27日には、当時の安倍晋三首相が全国小中学校の一齐休校の要請を行った。マスクやアルコール消毒液は感染当初より品薄状態だったが、小中学校の一齐休校に伴う日用品の買い増し行動にSNSでのデマが重なって、トイレットペーパーやカップ麺など日用品がたちまちスーパーや薬局、コンビニの棚から姿を消した。「今度は一体何がなくなるのか?」、人々の恐れがTwitterなどのSNSを賑わした。しかし、マスクや消毒液などの国内生産が少なくなっていた商品を除き、時を置かずしてほとんどの日用品はスーパーや薬局に戻った。3月11日、WHO(世界保健機構)はようやくパンデミックの宣言を出したがすでに時遅く、3月末にはヨーロッパから帰国した人などから日本国内に再び感染が拡大し、日本政府は4月7日に「緊急事態宣言」を発令した。不要不急の外出自粛が叫ばれ、テレワークや在宅勤務が流行語となった。

この状況に至り、「なぜスーパーやコンビニから商品が無くならないのか」、この当たり前の事実に変更して私たちは目を向けるようになった。商品棚に商品があるのは物流の従業員や自営業者が感染を恐れずに働き続け倉庫や工場から補充しているからである。コロナ禍の中で、流通業や物流業で働く人々に医療や介護従事者などを含め、私たちの生活に欠かせない「エッセンシャルワーカー」に脚光が当たるようになった。しかしながら、彼ら「エッセンシャルワーカー」の労働条件や待遇が良くなったという話は聞かない。コロナ禍も第5波となると医療崩壊が叫ばれる中で、医療従事者にはスポットは当たり続け、感謝を表して飛行機も飛んだ。しかし、物流を支える人々への関心は薄れつつあるのではないだろうか。人手不足による物流危機が叫ばれていたコロナ禍以前よりも関心が失われているのではないかと危惧する。

本論文は「エッセンシャルワーカー」の中でも物流業、主にトラックで物を運ぶ「道路貨物運輸業」に焦点を絞り、コロナ禍以前から現在に至るまでの労働環境の変化を踏まえ、その業界の雇用における問題点を明らかにし、人材確保のための提言を行うことを目的とする。そのためにまず、イメージ先行で語られがちなコロナ禍以前からコロナ禍に至るまでの経済環境と労働環境の変化について、政府によって公表された統計データから日本経済全体像を描く。次に、その環境下にある「道路貨物運輸業」に着目して変化を確認する。さらに、その前提の下で、道路貨物運輸業で働く人々、特に「トラック・ドライバー」の雇用に焦点を絞って分析し、コロナ禍以前より表出していた問題を改めて指摘し、コロナ後を見据えて、企業の中核となる人材を採用し育成していくための提言を行う。

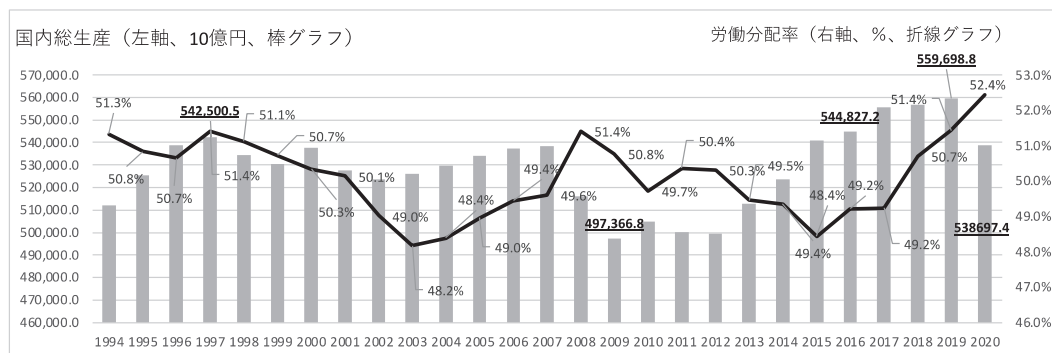
1. コロナ禍の日本経済への影響

1-1. コロナ禍以前から現在に至るまでの日本経済の変化

(1) 失われた20年(2016年まで)

図1は、バブル崩壊後の1994年から2020年までの日本経済の名目国内総生産(GDP)とそれを雇用人報酬で除した労働分配率の推移を示したものである。バブル崩壊後、いわゆる就職氷河期が始まる1997年に日本の名目GDPは542兆円に達し、この後20年わたり、2016年までにこの542兆円を超えることがなかった。従って、名目GDPを1997年のレベルに戻した2016年までに至るまでを「失われた20年」と呼ぶのが適当である。「失われた20年間」の間、日本経済は、時が止まったように経済成長をしなかったのだが、世界は成長し続けていた。1997年から、安倍政権のインフレターゲットで目標とされていた平均年率2%の成長を確保していたとすれば、2020年の日本の名目GDPは855兆円になっているはずで、それであれば一人当たりのGDPがアメリカとほぼ等価になるので、現在でも日本経済は相対的に300兆円ほど失われた状態であると言える。

図1 バブル崩壊後からコロナ禍までの名目国内総生産(GDP)と労働分配率の推移(単位: 図中参照)



出所) 内閣府経済社会総合研究所、「国民経済計算」から筆者作成。2020年は当統計で公表されている4半期集計を筆者が足し合わせて計算した数値である。

(2) 人手不足の時代 (2016年から2019年)

2020年の東京オリンピック・パラリンピックを控えた2019年の日本経済は2013年から続く経済成長の絶頂期にあり、名目GDPは過去最高の560兆円に達そうとしていた。他方で、2017年以降、國府(2018)¹⁾が指摘していたように未曾有の人手不足が問題となっていた。物流業界では特に深刻であり、年の暮れには指定した時間にお歳暮やお節料理が届かないなどのクレームが頻発した。また、年度末には転職になる人などが引越し業者を見つけられない、「引越し難民」が問題となった。コロナ禍以前はまさに「物流危機」が叫ばれる時代であった。また、売り手市場の中で賃金が上昇しつつあり、労働分配率も2018年に1997年につけた51.4%に達した。最低賃金引き上げも相俟って廃業する企業が増加し、「人手不足倒産」という言葉も生まれた。

(3) コロナ禍の時代 (2020年以降)

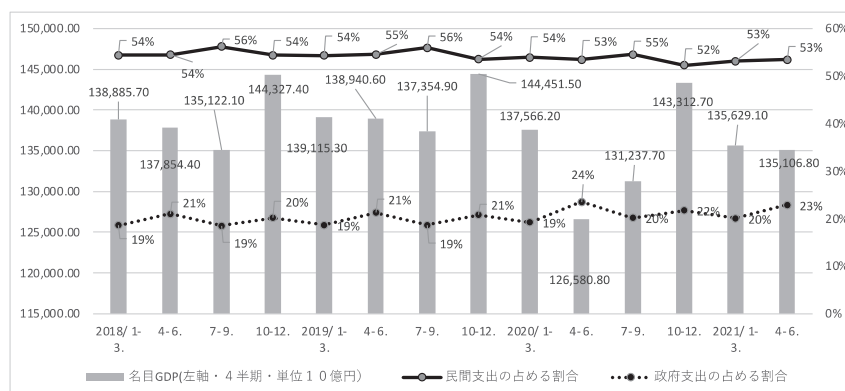
2020年4月の緊急事態宣言の後、日本経済は激しく減速する。2020年の名目GDPは四半期集計で539兆円程度となり、突然2015年の水準にまで落ち込んだ。他方で労働者の賃金総額である雇用者報酬はわずかしこ低下しなかったため、労働分配率は52.4%とバブル期以来の高さになっている。景気は悪化しているものの、事業を継続し続けるために賃金は下げ難いという労働経済学という「賃金の下方硬直性」が働いた結果とIT分野などで一部賃金相場が上がっていることが理由として考えられるが、確かなことは今後検証してみる必要があるだろう。

1-2. 四半期単位で見るコロナ禍の前後における経済の変化

(1) 四半期で見る日本経済の波動

国民経済計算では名目GDPの四半期ごとの数値を提供している。図2に示したように、四半期にわけてGDPの動きを俯瞰すると年末の第4四半期にGDPが大きくなる傾向があることがわかる。2020年10-12月の数値は2019年の数値と遜色のない水準にまで回復しており、コロナ禍の時期でも感染状況が落ち着けばある程度の景気回復が見られることがわかる。ただ、2020年第4四半期の民間支出の割合が下がり、政府支出の割合が若干増加していることから「GO TO トラベル」などの景気刺激策の影響が少なくないことにも注意すべきである。

図2 四半期ごとの日本経済(名目値)の変化



出所) 内閣府経済社会総合研究所、「国民経済計算」から筆者作成。

(2) コロナショックと緊急事態宣言

2021年もコロナ禍の影響が危惧されている。東京では1月7日から緊急事態宣言に入り、その後本稿を執筆中の9月までほとんど一貫して緊急事態宣言下であって、東京オリンピック・パラリンピックも無観客での開催となってしまった。しかしながら、緊急事態宣言の経済へもたらす悪影響は次第に小さくなっており、最初の宣言が発令された2020年の第2四半期(4-6月)に比較すれば、2回目の宣言が出された2021年1-3月の名目GDPの落ち込みは小さい。従って、7-9月の落ち込みは2020年4-6月ほどの落ち込みになるとは考えにくく、10-12月の回復次第では、2021年の名目GDPは2020年の水準を超えるのではないかと予測される。

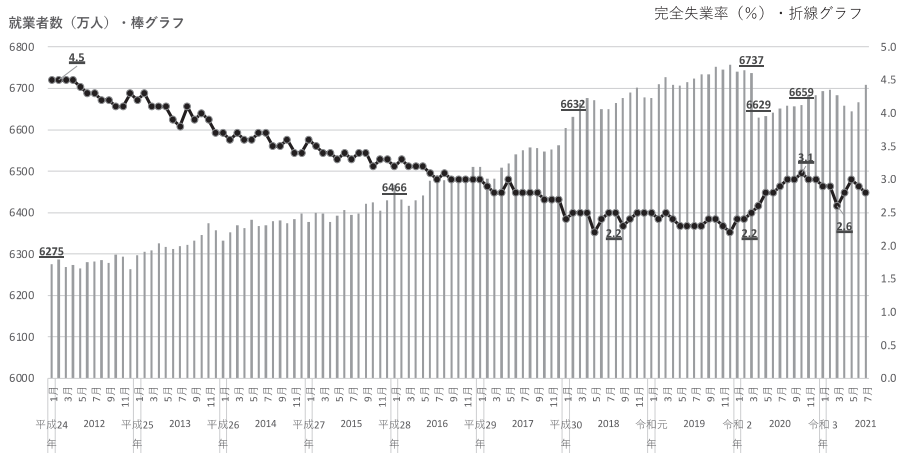
1-3. コロナ禍以前から現在に至るまでの雇用動向の変化

(1) 就業者と完全失業率から見たコロナ禍

コロナ禍以前の日本の就業状況を俯瞰すると、図3に示したように、少子高齢化による総人口の減少にも関わらず、女性や高齢者などの労働参加率が上昇し続けており、2012年初めに6275万人だった日本の就業人口はなだらかに増加し続けてきたことがわかる。第三次安倍晋三内閣が2015年12月に「一億総活躍社会」のスローガンを打ち出したが、2017年から局面が変わり就業者増加の傾きがさらに大きくなった。コロナショックが起こる直前の2020年3月の就業者数は6737万人に達し、完全失業率もコロナ禍以前は概ね低下傾向にあった。2012年12月の4.5%から2018年の5月には2.2%に低下している。また、中国の武漢で最初のロックダウンが起こる直前の2019年の12月にも完全失業率は2.2%を記録した。

しかし、中国の武漢でのロックダウン以降、海外旅行者の流入(インバウンド)が減少し、失業率が次第に上昇し始めた。あわせて就業者数も徐々に減少していたが、日本で初めての緊急事態宣言が発令された4月には、108万人の減少を記録した。まさに雇用におけるコロナショックである。その後、コロナ対策が進むに従い、回復傾向を示しているが、2018年初めの水準に低下したまま回復しきれていない状況である。仕事を失っても就職先を探さない人口も増加しているとみられ、就業者と完全失業者数を加算した労働力人口は2019年10月をピークに下げ止まったままであり、「一億総活躍社会」への歩みは一時頓挫した形となっている。

図3 就業者数と完全失業者数の月ごと推移



出所) 総務省統計局、「労働力調査」から筆者作成。

(2) コロナ禍とパートタイム労働者

「一億総活躍社会」への歩みは、それまで非労働力と考えられてきた家庭に入っている女性や高齢者を労働力化することで実現してきた側面があった。しかし、家庭に入っていた女性や高齢者には働く時間が短いという特徴があつて、少子高齢化が進む中での労働力人口の増加はパートタイム労働者の増加を伴ってきた。表1に示したように、毎月勤労統計調査によると、2012年に常用労働者の22.3%であったパートタイム労働者の比率は2019年には24%に達している。

コロナ禍は一般労働者と比較して、パートタイム労働者の雇用に大きな衝撃を与えた。企業が業績の悪化などにより従業員の解雇を検討する際に考慮すべき、「整理解雇の四要件」の根拠として示される東洋酸素事件の判例では、正社員の解雇の前に派遣労働者などの非正規社員の解雇を検討すべきである²⁾とされ、コロナ禍においても大半が非正規社員であるパートタイム労働者の解雇が先行したことがわかる。2019年と比較して、2020年の一般労働者については雇用者数が増加しており、パートタイム労働者のみ減少している。その結果、2020年ではパートタイム労働者の割合が低下している。もっともコロナ禍の影響が大きかった外食産業でパートタイム労働者の比率がそもそも高かったことも影響しているだろう。

労働時間については、一般労働者、パートタイム労働者ともに減少傾向にあつたが、一連の「働き方改革法」が施行された2019年に大幅に短縮された。2020年はコロナ禍の時短要請などの影響が考えられるが、さらに大きく労働時間が短縮されている。

表1 労働者区分と労働時間の推移

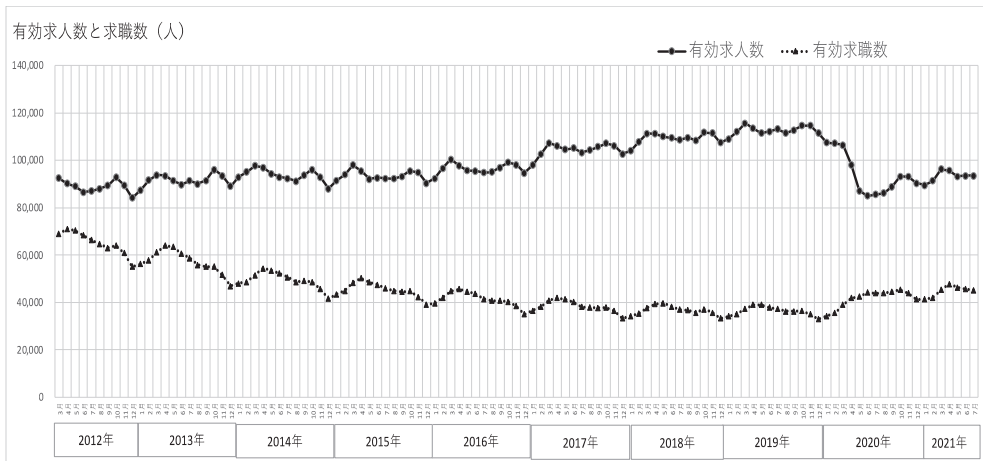
年	労働者区分	年末時労働者数	平均労働時間	総労働時間	パートタイム比率
2012	一般労働者	45764331	147.1	7939159574	22.3%
	パートタイム労働者	13122027	92		
2013	一般労働者	46137203	145.5	7946004634	22.7%
	パートタイム労働者	13535034	91.1		
2014	一般労働者	46824356	145.1	8048947275	22.9%
	パートタイム労働者	13895163	90.3		
2015	一般労働者	47785520	144.5	8198339798	23.3%
	パートタイム労働者	14531822	89		
2016	一般労働者	48776802	143.7	8316570685	23.4%
	パートタイム労働者	14941077	87.5		
2017	一般労働者	50034495	143.3	8494938706	23.5%
	パートタイム労働者	15353367	86.3		
2018	一般労働者	49812764	142.2	8397154550	23.6%
	パートタイム労働者	15383835	85.4		
2019	一般労働者	50783789	139.1	8394797175	24.0%
	パートタイム労働者	16014105	83.1		
2020	一般労働者	51299119	135.1	8198681504	23.7%
	パートタイム労働者	15971921	79.4		

出所) 厚生労働省、「毎年勤労統計調査」から筆者作成。

(3) 有効求人数と求職者数からみるコロナ禍

図4はハローワークが提供する有効求人数と求職者数の推移である。有効求人数は2019年12月のピークに向けて一定の季節変動を含みながらも増加傾向にあった。他方で求職者数は、一億総活躍の機運の中でも減少傾向にあって、2019年12月に向けて求職者数と求人数の乖離は一貫して拡大する傾向にあった。人手不足の様相は解決策も見出せぬまま深刻化する一方であったと言える。それが中国の武漢で起こったロックダウン以後、インバウンドが減少したために求人数が減少し始め、逆に求職者数が増加し始めた。そして2020年4月の緊急事態宣言の発令による外出自粛の影響を受け、求人数は急落するに至った。人手不足を求人数と求職者数の乖離から見れば、コロナ禍によって人手不足は一時的かもしれないが軽減されたことがわかる。しかし、求職者数は増加傾向に転じているものの、求人数の変化と比較すれば大きな上昇は見られていない。

図4 有効求人人数と求職者数の長期波動



出所) 厚生労働省、「職業安定業務統計」から筆者作成。

2. 道路貨物運輸業における雇用とコロナ禍

2-1. トラック・ドライバーの雇用に関する先行研究

第1節で見てきたように、コロナ禍以前の日本経済は人手不足の環境にあり、中でも物流危機が叫ばれるようになった2017年からトラック運送業のビジネス状況やトラック・ドライバーの働き方に社会が注目するようになり、その分野の研究が散見されるようになった。例えば、林(2018)³⁾はトラック運送事業における労働力不足の構造について専門的知見からアプローチし、物流危機の解決のためには、労働条件の改善だけでなく、資本装備率の引き上げによる労働生産性の引き上げが不可避であることを主張した。

また、角田(2018)⁴⁾は、近年のトラック運送企業について「現代ロジスティック企業」と定義し直し、企業における「中核人財」として「トラック・ドライバー」についても再定義を行う必要があることを説く。例えば、現在ほとんどのドライバーは「歩合給」が適用されており、労働時間が減少すれば報酬も減少することを指摘する。企業への帰属心を高めるためには、製造業企業などにおいて導入されている「職務給」に類似したシステムを導入し、安心して働ける環境を整えることが不可欠で、それによって企業の「中核人財」としてのモラルを高めていくことを推奨している。

他方、人事労務管理の分野では、トラック運送業やトラック・ドライバーにおける雇用問題についてさまざまな場面で指摘がされていたものの、この分野に特化した研究はほとんど行われてこなかった。その中で、齋藤(2019)⁵⁾は、物流論専門家の論文ではあるものの、トラック・ドライバーの長時間労働の問題に正面から取り組んだ稀有な研究成果である。トラック・ドライバーの労働が、ただ大型車を運転するだけではなく、労働時間の少なくない時間を占める手待ち時間、荷物の積み下ろしなどを行う荷役・付帯作業の時間も含まれることを明らかにし、それぞれの性質の異なる労働について、適切な労働時間削減の提言を行っている。齋藤(2019)の指摘は人事労務管理の観点から、重要な課題を提起している。物流企業に雇用されるドライバーが、荷主の指示によって行う

とされる荷役・付帯作業は、労働者の管理監督上複雑な問題が存在していると考えられるため、今後人事労務管理論で議論されるべき重要な研究テーマの一つである。

また、長時間労働の引き起こす過労の問題について、労働安全の観点から分析を行なったのが、松元ほか(2020)⁶⁾である。長時間、夜間の労働の多いトラック・ドライバーであるが、過労死基準とされる月101時間以上の時間外労働と休日の5時間未満の睡眠が過労の原因になるとして、長時間労働に加え、早朝・深夜の労働に注意を促している。人々の便利な生活を支えるドライバーの労働は早朝・深夜の仕事が不可避である。勤務インターバル制度の導入だけでなく、深夜の労働に伴う睡眠時間の確保もまた、人事労務管理上の課題であることを想起させる研究である。

以上、主要な先行研究を俯瞰して、トラック運送業やトラック・ドライバーに関する研究に比較的十分でないのは人事労務管理論の視点であることがわかる。また、以上の研究ではコロナ禍以前の人手不足の環境を前提に書かれており、コロナ禍という新しい状態を想定に入れていない。従って、本稿が行う、コロナ禍を踏まえたトラック運送業における雇用分析には、学術上一定の意義があることと考える。

2-2. 道路貨物運輸業の経済的規模

(1) 道路貨物運輸業の産業別分類とその規模

本論文が対象とするトラックなどで貨物を運搬する「道路貨物運輸業」は産業大分類では、「運輸業・郵便業」に分類されている。2019年における運輸業・郵便業の名目GDPに占める割合は、国民経済計算によれば、5.3%であって、宿泊・飲食サービス業の約二倍、卸売小売業の約半分である。総務省と経済産業省が提供する「経済構造実態調査」を参考に「道路貨物運輸業」の「運輸業・郵便業」におけるボリュームを見ると、企業数が63.7%と六割を超えるが、売上総額や付加価値額は過半を超えない。しかしながら、いずれの項目においても他中分類よりも大きなボリュームであることが言える。「道路貨物運輸業」の内訳になるである小分類を見ると、一般貨物自動車運輸業が圧倒的多数を占めている。トラックによる運輸業のほとんどはこの一般貨物自動車運輸業に含まれる。以上については表2に具体的な分類名と数値を示したので確認されたい⁷⁾。コロナ禍による影響を見たいが、2020年実績については本稿執筆時点では集計中であつた。

政府によって一般に公表される統計データを利用する場合、統計資料によって産業の大・中・小のどのレベルまで公表されているかが一定ではないという限界がある。例えば国民経済計算は大分類のレベルまでしか公表していないが、表2でおおよそのボリュームを知っていれば、運輸業・郵便業の名目GDPに占める割合は5.3%だが、そのうち道路貨物運輸業が占める割合はその4～5割の2%程度であると推定できる。また、トラック運送業は一般貨物自動車運輸業に分類されるが、この小分類は道路貨物運輸業の九割を占めている。従って、一般貨物自動車運輸業、すなわち、トラック運送業の経済寄与度は1.8%程度と推計される。

道路貨物運輸業における雇用の現状分析

表2 トラック運送業の位置するレベル別産業分類と企業数などの諸データ（単位：100万円）

運輸業・郵便業における産業中分類のデータ					道路貨物運輸業における小分類のデータ				
	企業数	売上金額	給与総額	付加価値額		企業数	売上金額	給与総額	付加価値額
鉄道業	309	8,199,035	1,305,639	3,335,185	一般貨物自動車運送業	29,398	24,248,227	5,966,532	7,633,710
道路旅客運送業	7,702	3,128,961	1,412,223	1,602,610	特定貨物自動車運送業	1,253	1,108,700	117,425	158,787
道路貨物運送業	32,405	26,626,171	6,234,388	7,999,178	貨物軽自動車運送業	1,495	196,660	31,458	50,732
水運業	1,936	4,755,310	280,324	162,006	集配利用運送業	205	1,060,687	117,255	153,196
航空運輸業	93	3,840,514	397,122	505,080	その他の道路貨物運送業	54	11,897	1,719	2,753
倉庫業	2,438	3,394,162	527,397	813,684					
運輸に附帯するサービス業	5,930	18,299,010	1,679,384	3,200,333					
郵便業(信書便事業を含む)	27	7,743	1,936	2,418					
道路旅客運送業のしめる割合	63.7%	39.0%	52.7%	45.4%					

出所) 総務省・経済産業省、「経済構造実態調査2020」(経理データは2019年実績を集計)から筆者作成。

(2) 道路貨物運送業の就業者属性とコロナ禍の影響

表3に示したように、道路貨物運送業における就業者は就業者全体の2.5%程度を占めている。就業者中の雇用者の割合は2020年の数値では95.9%を占めており、全産業平均の89.5%と比較すると、当産業の雇用者の割合が比較的高いことがわかる。また、雇用者にしめる非正規雇用の割合は27%であり全産業の35%と比較すれば、正規雇用の比率が高い産業であることがわかる。

コロナ禍の影響について、第1節で見たように、2020年は減少幅が大きい期間とやや回復した期間があったため、期間の平均値で見れば、就業者数の減少は0.7%に留まった。道路貨物運送従事者については1%減少である。また、雇用者数についても、1.6%減少と全雇用者数の変化と比較して減少幅がやや大きくなっている。非正規雇用については、「労働力調査」ではパートタイム労働者以外の契約社員なども含むわけであるが、あらゆる産業で雇用者数が低下しており、道路貨物運送従事者についても低下が認められ、正規と比較してコロナ禍の非正規への影響の大きさを改めて示す結果となっている。

表3 労働力調査に見る道路貨物運送業者数とコロナ禍（単位：1万人）

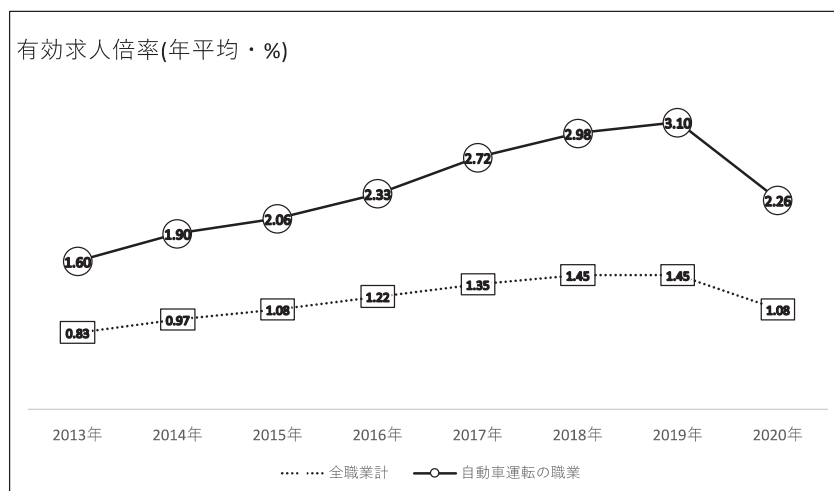
就業者・雇用者数・非正規率		総就業者数	雇用者数	非正規雇用率
2019年	全就業者	6724	6004	36.1%
	道路貨物運送業従事者	196	188	28.7%
2020年	全就業者	6676	5973	35.0%
	道路貨物運送業従事者	194	185	27.0%
変化率	全就業者	-0.7%	-0.5%	-1.1%
	道路貨物運送業従事者	-1.0%	-1.6%	-1.7%

出所) 総務省統計局、「労働力調査」から筆者作成。

(3) 有効求人倍率の推移から見る道路貨物運輸業

ハローワークの提供する職業安定業務統計によれば、図5に示したようにコロナ禍以前のトラック・ドライバーを含む「自動車運転の職業」の有効求人倍率は、人手不足の労働市場の深化とともに年々上昇傾向にあり、全職業平均との格差の幅も同じく拡大傾向にあって、2019年には1.65%の格差となっていた。つまり、道路貨物運輸業を含む物流業界の人手不足は深刻化する一方で全く解決策を模索できない状況であったことがわかる。それが、コロナ禍中の2020年では、全職業平均の有効求人倍率は0.39%低下したが、「自動車運転の職業」では0.78%と約2倍の幅で低下した。これは、「自動車運転の職業」におけるコロナ禍の影響による求人数の低下が0.83%であったのに対し、求職者数は0.87%の増加であったことに起因する。何らかの理由で、「自動車運転の職業」における求職者が増加し、2016年の水準に戻した。しかし、2013年の求職者数のおよそ7割の水準であるから、人手不足の解消のためには、求職者の増加を促す更なる施策が必要である。

図5 有効求人倍率の推移と自動車運転の職業



出所) 厚生労働省、「職業安定業務統計」から筆者作成。

2-3. 道路貨物運輸業における労働条件とコロナ禍

(1) 道路貨物運輸業における労働時間と賃金

表4は毎月勤労統計調査の提供する道路貨物運送業におけるパートタイム労働者を除く一般労働者のデータである。まず、人口構成比から見ると全産業と比較して、100人未満の小規模の企業が占める割合が高いことがわかる。その上で、労働時間は2020年の数値では月当たりで36時間長い。法定労働時間で計算した月の労働時間の制限(173.8時間)よりも23時間ほど長い残業体質であることがわかる。他方で、月当たりの総賃金は平均で6万円ほど、割合にすれば15%ほど低いことがわかる。企業規模で見れば、全体的に大企業ほど労働時間が短くなり、賃金が高くなる傾向にある。従って、大企業ほど労働時間あたりの賃金が高くなる傾向にある。道路貨物運輸業においても

道路貨物運輸業における雇用の現状分析

概ね同様の傾向が見られるため、小規模、零細企業における労働時間あたりの賃金を引き上げることが喫緊の課題である。ただし、500～999人の中規模の企業については例外的に労働時間が短く、賃金も高い。一部の好業績の企業の影響を強く受け過ぎている可能性があるが、正確な原因については現在のところはっきりしないので、今後の課題としたい。

表4 道路貨物運輸業における労働時間と賃金に関する2020年と2019年の比較

		2020年				2019年との比較	
		月平均実労働時間	月当たり総賃金(円)	賃金/労働時間	人口構成比	実労働時間	総賃金
一般労働者(パートタイムを除く)全産業平均	5人以上総計	160.4	417475	2602.7		-4.4	-7646.0
	1000人以上	156.2	570482	3652.3	8.3%	-3.3	-12025.0
	500～999	156.6	494442	3157.4	8.0%	-3.3	-11123.0
	100～499	158.1	444774	2813.2	22.8%	-3.7	-12968.0
	30～99	162.2	401036	2472.5	23.6%	-5.3	-6562.0
	5～29	162.2	360684	2223.7	37.4%	-4.7	-3284.0
道路貨物運送業一般労働者平均	5人以上総計	196.4	357378	1819.6		-2.5	-4915.0
	1000人以上	186.1	368651	1980.9	2.3%	-11.4	-34120.0
	500～999	177.5	428582	2414.5	2.6%	-1.2	-26380.0
	100～499	197.6	376678	1906.3	18.5%	-4.1	-8785.0
	30～99	197.2	357817	1814.5	36.9%	-2.5	-8753.0
	5～29	196.9	342671	1740.3	39.7%	-1.4	886.0

出所) 厚生労働省、「毎月勤労統計調査」から筆者作成。

(2) 賃金と労働時間におけるコロナ禍の影響

表4の2019年と2020年の数値を比較することで、コロナ禍の労働条件への影響を推し量ることができる。コロナ禍によって経済が縮小したことで、全体的に労働時間が減少し、それに伴い賃金も低下した。そのため、労働時間あたりの賃金に大きな変化はないものの、産業全体ではわずかに上昇し、道路貨物運輸業ではわずかに低下していることがわかる。また、産業全体と比較して、道路貨物運送業では労働時間の減少幅も賃金低下幅も小さいことから、コロナ禍による当該産業の雇用への影響は比較的軽微であったことがわかる。ただ、企業規模によってコロナ禍の影響に大きな違いが見られることが特徴である。5～29人の小規模の企業では賃金が僅かに上昇しているが、1000人以上と500～999人では大幅に低下している。コロナ禍の影響が企業規模によって異なることは興味深い。最低賃金引き上げの影響も考えられるものの、現段階でその理由は判然としない。ただ、内訳を見てみると、1000人以上と500～999人の企業では、総賃金のなかで、所定内賃金と特別に支払われた給与(賞与など)の減少幅が大きいことがわかっている。

3. 道路貨物運輸業における賃金構造分析

3-1. 道路貨物運輸業における学歴と賃金の分析

(1) 道路貨物運輸業における学歴構造

文部科学省の提供する学校基本調査⁸⁾によると、2020年の18歳人口に占める大学(4年制)進

学率は過去最高の54.4%に達した。高専・短大、専門学校を含めた高等教育機関への進学率は83.7%に達し、日本の進学率は年々上昇傾向にある。表5に示したように、賃金構造基本調査の対象となる10人以上の雇用者を抱える企業の労働者のうち、30.8%が4年制大学以上の学歴を持つ。

一方で道路貨物運輸業においては、大卒以上の学歴を持つ者は9.9%に留まる。規模が大きくなるほど、学歴が高い者が多くなるが、1000人以上の企業でも12.9%と比較的少ない。大学の教育効果については様々異論あるところだと思うが、人的資本理論では、高卒と大卒の恒常的かつ継続的な賃金格差は大学教育によって得られる知識、技能などの生産性増加効果によるものであると考える⁹⁾。また、荒井(1995)によれば、大学教育は「学生の応用力・分析力・思考力・判断力を養成する」。また、「新しい情報を収集・解読してそれに適切に対応したり、技術や経済の変化に対して柔軟・迅速に適応したり、また、自ら技術革新を行ったりする能力」を養成する。さらには、「大学教育の生産能力増大効果は、技術・経済の変化が激しい場合、あるいは高度な意思決定が必要となる場合に、特に大きい」¹⁰⁾と述べる。角田(2018)が述べる、トラック・ドライバーを企業における中核人材として活用していくためには、今後、大学などの高等教育を受けた人材を相応に評価し、積極的に活用していくことが早道になると考える。

表5 道路貨物運輸業における学歴構造(パートタイム労働者を除く)

道路貨物運輸業	10人以上	1000人以上	100~999人	10~99人	全産業平均	10人以上	1000人以上	100~999人	10~99人
学歴計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	学歴計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
中学	8.0%	4.6%	7.4%	11.9%	中学	2.5%	1.3%	1.9%	4.8%
高校	61.8%	56.0%	61.8%	67.6%	高校	36.0%	30.0%	34.0%	45.4%
専門学校	8.3%	10.3%	8.3%	6.3%	専門学校	13.3%	10.0%	15.7%	14.0%
高専・短大	3.4%	4.1%	3.0%	3.0%	高専・短大	7.8%	7.4%	7.6%	8.4%
大学	9.9%	12.9%	11.1%	5.7%	大学	30.8%	36.5%	32.3%	22.2%
大学院	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	大学院	3.6%	6.0%	3.5%	1.0%
不明	8.6%	11.9%	8.2%	5.4%	不明	6.1%	8.8%	5.0%	4.2%

出所) 厚生労働省、「賃金構造基本統計調査」から筆者作成。

(2) 学歴と賃金と不完全就業

高卒と大卒の初任給の格差とその後のキャリアにおいて継続的に拡大する賃金格差は、大学進学とその後のキャリアにおける生産性の向上が一定程度の相関を持つことを裏付ける。したがって若年者が大学に進学する理由はさまざまだと思うが、就職後に大卒の学歴による経済的な効果について全く期待しない者は少ないのではないだろうか。大卒者が自身の労働の待遇を大卒に相応しいものではないと主観的に自覚することを「学歴のミスマッチ」と呼ぶ。

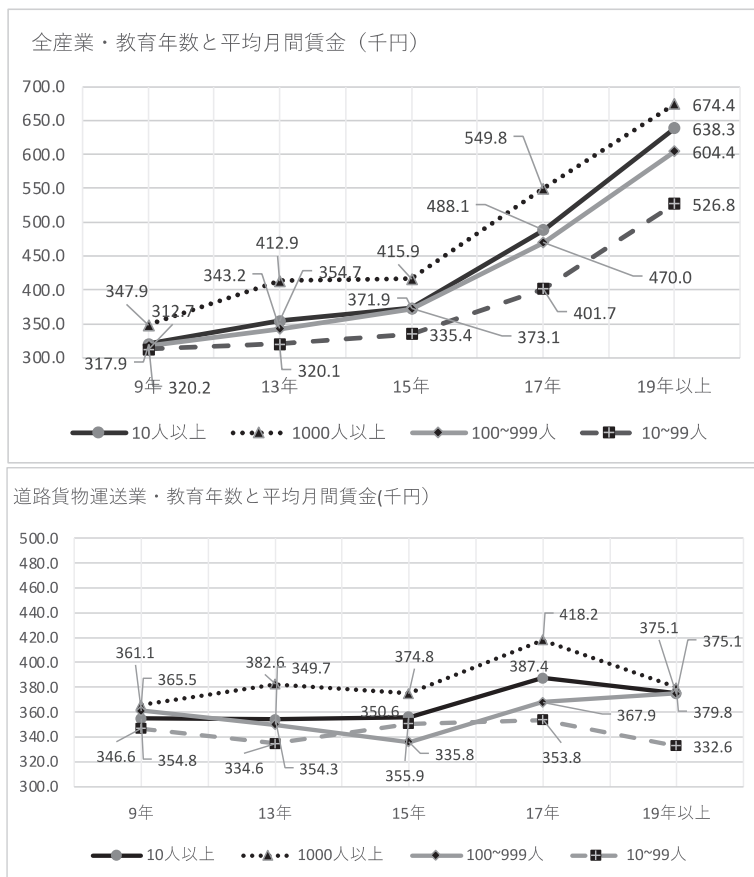
図6は学歴を教育年数に換算した上で、平均月間賃金との関係を表した図である。9年は中卒、13年は高卒、15年は専門学校と短大・高専、17年は大卒、19年以上は大学院卒である。傾きが大きくなるのは17年以上教育を受けた大卒以上になる。また、企業規模によっても学歴の効果が異なる。1000人以上の企業が最も高くなり、次が100-999人となるが、この両者の教育年数による傾きに大きな違いはない。しかしながら、10-99人の企業では全体的に低い賃金水準になるだけでな

く、教育年数による賃金上昇の傾きも小さくなっている。つまり、10-99人の企業では、学歴の効果を発揮できない業務内容になっているか、学歴の効果を十分に引き出せていないあるいは学歴に見合うだけの付加価値を稼ぎ出せていないのであって、高学歴の労働者は「学歴のミスマッチ」を自覚せざるを得ない状況となっている。

道路貨物運輸業では、さらに教育年数と賃金の相関が小さくなる。1000人以上の大企業では、高卒等と比較して大卒の賃金はわずかに高くなるが、産業全体と比較すれば小さな傾きであり、産業全体の高卒者の平均と比較して月給で5千円程度高いに過ぎない。大学院進学についてはほとんど評価されていない。100-999人の中規模、10-99人の小規模企業では、学歴はほとんど評価されていないと見られても仕方がない水準である。

大卒でありながら高卒と同じ水準の待遇であるということは、その人材が本来稼ぎ出せる生産性を引き出せていない学歴ミスマッチの状況であり、労働経済学でいう「不完全就業」の状態である。「不完全就業」の状態ではモチベーションが上がらず、離職率が高くなることが指摘される¹¹⁾。

図6 教育年数（学歴）と賃金の関係、全産業と道路貨物運輸業との比較



出所) 厚生労働省、「賃金構造基本統計調査」から筆者作成。

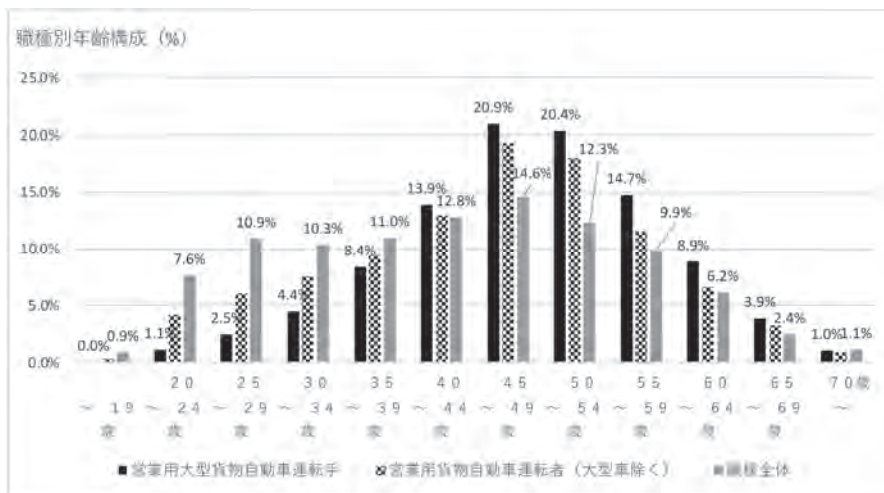
3-2. トラック・ドライバー雇用の構造的問題

(1) トラック・ドライバーの年齢構成

厚生労働省の提供する賃金構造基本統計調査は、常用労働者10人以上を雇用する企業を対象とする統計であるが、トラック・ドライバーにピンポイントで合致する「営業用大型貨物運転手」の労働条件に関する統計を提供する。

高齢化と人口減少に特徴づけられる日本の労働市場において、トラック・ドライバーでは顕著に高齢化が進んでいる。図7に示したように45歳から59歳までの人口が全体と比較して飛び抜けて高い。介護保険の加入義務が生じる40歳以上のトラック・ドライバーを足し合わせると83.6%となる。2002年の道路貨物運輸業で働く男性の年齢の平均は41.6歳であったが、2020年には46.7歳と、この19年の間に5歳程度高齢化した。高齢化がすすむ中では、深夜または長時間労働に伴う安全配慮義務が企業の課題となりうる。しかしながら、大型を除く貨物ドライバーは比較的年齢層が若い。したがって、短期的には大型を運転しないドライバーを大型貨物も運転できるドライバーに育成していくことも効果的であると考えられる。しかしながら、根本的な問題の解決のためには、年齢構成比の著しく低い20代の若年労働者を惹きつける職業にトラック・ドライバーを変えていく施策が不可欠だろう。

図7 トラック・ドライバーの年齢構成（2020年）



出所) 厚生労働省、「賃金構造基本統計調査」から筆者作成。

(2) トラック・ドライバーの賃金分析

表6はトラック・ドライバーの賃金構造を職種全体と比較したものである。この表からいくつかの特徴を見出すことができる。まず、トラック・ドライバーでは1000人以上の大企業を除けば、職種全体と比較して「きまって支給する現金給付額」が大きいのであるが、その中に占める所定内給与額が小さいことがわかる。これは所定内給与が全体と比較して一割程度低いものの、所定外ま

たは時間外の手当が占める額が大きいことを示し、その合計が全職種の平均を超えるに至っていることを示している。したがって、超過実労働時間が約3.5倍と長くなっていることと整合性が取れている。

つまり、所定内給料は高くないが、残業を含めた給料が高くなるのがトラック・ドライバーの賃金の一つの特徴であると言える。まさに林（2018）の指摘する状況¹²⁾はコロナ禍中の2020年も変化していない。また、角田（2018）が指摘する物流企業における「歩合給」体質¹³⁾は、まさに表6の賃金構造表に顕著に現れているといえよう。特に10-99人の企業で比較するならば、トラック・ドライバーの月給は他職に比べて高くなる傾向があつて、かつ「労働時間は長いものの、短期で稼ぐことができる」職業であった頃の片鱗が若干残っているといえよう。しかしながら、こうした報酬形態は高齢化が進む現代では安全配慮義務の上での課題を孕んでいると言わざるを得ない。

トラック・ドライバーの賃金構造においてもう一点顕著であるのが、年間賞与その他の特別給与額が全職種に比較して少ないことである。全職種と比較して、トラック・ドライバーの賞与は5割から6割少ない。賞与の計算方式は企業によって異なるが、その年の業績とある程度比例する形式を取るところが少なくない。賞与は企業業績に対する従業員のコミットメントを高める効果があるが、トラック・ドライバーではその効果が現状では限定的である。

表6 トラック・ドライバーと職種全体の賃金構造比較（2020年）

	対象企業全体平均					1000人以上企業平均				
	所定内実労働時間数(月平均)	超過実労働時間数(月平均)	きまって支給する現金給与額(月平均・千円)	←うち、所定内給与額(月平均・千円)	年間賞与その他の特別給与額(月平均・千円)	所定内実労働時間数(月平均)	超過実労働時間数(月平均)	きまって支給する現金給与額(月平均・千円)	←うち、所定内給与額(月平均・千円)	年間賞与その他の特別給与額(月平均・千円)
営業用大型貨物自動車運転者(a)	176	35	347.4	276.3	368.8	172	51	368.1	268.0	635.7
全職種平均(b)	165	10	330.6	307.7	905.7	162	12	369.0	338.4	1196.0
(a)-(b)	11.0	25.0	16.8	-31.4	-536.9	10.0	39.0	-0.9	-70.4	-560.3
(a)/(b)	1.07	3.50	1.05	0.90	0.41	1.06	4.25	1.00	0.79	0.53
	100-999人企業平均					10-99人企業平均				
	所定内実労働時間数(月平均)	超過実労働時間数(月平均)	きまって支給する現金給与額(月平均・千円)	←うち、所定内給与額(月平均・千円)	年間賞与その他の特別給与額(月平均・千円)	所定内実労働時間数(月平均)	超過実労働時間数(月平均)	きまって支給する現金給与額(月平均・千円)	←うち、所定内給与額(月平均・千円)	年間賞与その他の特別給与額(月平均・千円)
営業用大型貨物自動車運転者(a)	174	40	355.9	276.0	441.1	178	28	337.3	278.7	258.1
全職種平均(b)	165	9	323.8	302.6	889.7	170	8	293.8	278.0	584.1
(a)-(b)	9.0	31.0	32.1	-26.6	-448.6	8.0	20.0	43.5	0.7	-326.0
(a)/(b)	1.05	4.44	1.10	0.91	0.50	1.05	3.50	1.15	1.00	0.44

出所) 厚生労働省、「賃金構造基本統計調査」から筆者作成。

おわりに

(1) 本稿のまとめ

本稿の第1節では、日本経済全体におけるコロナ禍の影響について確認した。コロナ禍が発生する直前の2019年の日本経済は、景気拡大期にあって、2016年にはようやく「失われた20年」から脱却するに至った。他方で少子高齢化による労働力不足が顕在化しており、「一億総活躍」のスローガンのもと、女性や高齢者の労働力化によって補っている状態であった。それにもかかわらず、求職者数と求人数の格差は年々拡大しつつあり、人手不足に対する明確な解決策を見出せずにいた。コロナ禍は解決策のなかった人手不足の状況を一時的であるにせよ、緩和していると言える。

第2節では、本稿が研究対象とする道路貨物運輸業の経済規模を確認した上で、当該産業におけるコロナ禍の影響について考察した。道路貨物運輸業はコロナ禍によって雇用者数を減らしたものの、賃金の低下幅は産業全体と比較して小さく、コロナ禍の影響が限定的であったことがわかる。また、コロナ禍以前の当該産業における求職者数と求人数の格差は高水準にあって、年々拡張する傾向にあった。つまり、極めて厳しい人手不足の状況であったと言える。それがコロナ禍で全体的な求人数が低下する中で、特に道路貨物運輸業では求職者が増加しつつあって、当該産業においても人手不足は一時的に緩和される条件が整っていることが明らかになった。

第3節では、道路貨物運輸業と其中で働くトラック・ドライバーの賃金構造について分析した。日本全体で若年者の学歴は上昇する傾向にあるが、道路貨物運輸業で働く大卒以上の従業員は相対的に少ない。加えて学歴による賃金上昇効果も極めて小さく、学歴ミスマッチに陥る高学歴者が出てくる可能性が高いことを示唆した。また、トラック・ドライバーに焦点を絞ると、平均年齢が高まる傾向にある一方で、長時間労働の手当による賃金上乘せが業界の総賃金の水準を支えている現状があることが明らかになった。

(2) 本稿の提言

コロナ禍以前、道路貨物運輸業でビジネスを展開する企業では、長らく人手不足に悩まされてきた。しかし、コロナ禍によってトラック・ドライバーを含む「エッセンシャルワーカー」に対するイメージが良い方に変わりつつあり、かつ求職者数が増加しつつある現状を踏まえ、優秀な若者を企業に引き込み、企業体質を変える中核人材として育てあげていく好機を迎えている。

しかしながら、当該産業の特にトラック・ドライバーについては、長時間労働によって、月給を上乗せしていく「歩合給」のような賃金構造が常態化している。しかも、平均賞与額が他業界よりも低いために、年取にすると他業界平均よりも月あたりにした平均賃金が低くなってしまっているのが現状である。また、若者の5割以上が4年制大学、8割以上が専門学校や短大・高等専門学校を含めた高等教育機関による教育を受ける現代において、学歴がほとんど賃金に反映しない賃金形態になっているのであれば、若年労働者を当該産業に惹きつけるのは難しいと言わざるを得ない。

賃金はモチベーション要因としては効果が薄い、衛生要因として、他産業に見劣りするのではあ

れば、働く者のモチベーションを引き下げ、離職率を引き上げる。また、相場として学歴に見合わない賃金であれば、それは不完全就業と同じ状況に陥っているのであって、同じく離職率を引き上げる原因となる。ビジネスにおける原資が限られているのは理解できるが、やがて中核人材として育てるべき優秀な人材を惹きつけるには、相場的に大卒に相応しい初任給を確保した上で、生産性を引き上げるとともに、それに見合った賃金面での成長が期待できるキャリアを提供することが不可欠ではないだろうか。

*本研究は【JSPS 科研費 21K01723】の研究の一環であり、その助成を受けたものである。

注

- 1) 國府俊一郎「二度の東京オリンピックと人手不足—経済転換点の人手不足に対する企業行動の考察」、『大東文化大学紀要<社会科学>』第56号、2018年。
- 2) 國府俊一郎「日本の雇用と人材のダイバーシティ」ダレンマクドナルド・長谷川礼他『ダイバーシティ・マネジメントに関する多角的研究』大東文化大学経営研究所、2020年、第二章、pp.31-55に詳述したので参照されたい。
- 3) 林克彦「トラック運送事業における労働力不足と労働生産性」『物流問題研究』、2018年、67巻、pp.38-48。
- 4) 角田光弘「現代ロジスティクス企業の戦略的経営課題と組織マネジメント (1) 一株式会社カワキタエクスプレスにおける中核人材としてのトラック・ドライバーの報酬制度に関する考察—」『経営経理研究』第112号、拓殖大学経営経理研究所、2018年、pp.235-256。
- 5) 齋藤実「物流におけるドライバー長時間労働の問題—実態と改善への取り組み—」『商経論叢』第54巻、2-3号、神奈川大学経済学会、2019年、pp.19-41。
- 6) 松元俊・久保智英・井澤修平・池田大樹・高橋正也・甲田茂樹「トラックドライバーの過労に影響する働き方の休み方の横断的検討」『労働安全衛生研究』Vol.13, No.1, 労働安全衛生研究所、2000年、pp.3-10。
- 7) 産業分類に関する説明は、以下の総務省サイトを参考にされたい。https://www.soumu.go.jp/main_content/000417301.pdf
- 8) 文部科学省「学校基本調査令和2年度、結果の概要」https://www.mext.go.jp/content/20200825-mxt_chousa01-1419591_8.pdf
- 9) 荒井一博『教育の経済学-大学進学行動の分析-』有斐閣、1995年、p.14を参照。
- 10) 荒井(1995)、p.15から一部引用。
- 11) 國府俊一郎「台湾における高学歴化と不完全就業-宿泊業・飲食サービス業を中心に-」『日本台湾学会報』、第20号、日本台湾学会、2018年、pp.82-103で不完全就業と離職の関係を研究した。
- 12) 林(2018)、pp.42-43を参照。
- 13) 角田(2018)、p.239などを参照。