10人の実運送事業者が業界の問題を討議

「200万円の広告打っても誰も来ない」

ドライバー不足の原因を探る

座談会出席者

衣川勝社長
福伸興業㈱＝京都府福知山市

村井克行副社長
㈱丸貨運送
＝和歌山県伊都郡かつらぎ町

下村由加里社長
㈱ハンナ
＝奈良県磯城郡田原本町

十倉貫取締役営業本部長
㈱ジェイエヌ　＝兵庫県丹波市

原田幸之助社長
トキハマエキスプレス㈱
＝大阪府泉北郡忠岡町

多喜端康弘社長
㈱トーカイロジテック
＝京都市山科区

山本貞夫社長
三栄運輸㈱＝三重県伊賀市
（三重県トラック協会理事）

辻本廣行社長
㈱辻本運送＝奈良県天理市
（奈良県トラック協会理事）

堀謙次郎常務
㈱流通システムナカジマ
＝京都府福知山市

川端章代社長
川端運輸㈱＝奈良県大和郡山市
（奈良県トラック協会理事）

【オブザーバー】

石原清美社会保険労務士
（オフィスさよみ）

牧正樹社会保険労務士
（まさき事務所）

山本文則中小企業診断士

司会＝ジャーナリスト延寿寺幸次郎
＝本紙関東総局長兼東京支局長

8月1日、トラック情報社は奈良ロイヤルホテルにおいて「第2回本音で語る熱誠座談会」を開催した。ドライバー不足と改善基準告示の問題点について10人の実運送事業者経営者と3人のオブザーバーが議論を展開した。内容は次の通り。

□　□　□

ドライバー不足について

延寿寺「本日のテーマである人手不足ですが、この業界は日本のライフライン、また、ある種の日本経済を支える重要な業界。時代を担う方達になかなか門を叩いていただけない。人材はやはり業界が発展していくために非常に重要なことであるが、一朝一夕に解決出来る問題ではない。皆さんにご意見を伺いたい」

実運送部会を協会に作るべき

三栄運輸㈱・山本社長

山本「ドライバー不足の原因は長時間労働、時間が不規則、それに見合う給料があるのかということ、また、そこに従属的な多層構造が出てくるのではないかと思います。三重県でも大手の下で安い運賃で運送する事業者がいるが、この従属的な多層構造を解決しない限りは労働者不足の問題は根本的に解決しないと考えています。

三重県トラック協会の理事会でも声を大にして申し上げたのですが、トラック協会に実運送部会というのを作ってくれと言いましたが、実現には至っていません」

運賃の法制化が必要になってくる

㈱辻本運送・辻本社長

辻本「ドライバー不足の問題は、ハッキリ言ってこの業界には魅力がないことに起因していると思う。うちも東京へ定期便が走っていますが、15年前は、月給で50～60万円ありましたが、今は10回、11回行って44～5万。それはなぜかと言えば我々経営者に問題があったのではないでしょうか。

Aという会社が1万円で行くと言えば、9千円、8千円と行くという会社が出てきて自分で自分の首を絞めて今の状況になってきたんじゃないかとってのが。私は観光バスのように運賃の下限を作るべきだと考えます。

観光バスも関越道の事故を受けて、公示運賃の下限を下回れば、罰則が科されるようになり、運賃競争に歯止めをかけた。それをやっているから観光バスもちゃんと利益があります。だから観光バスの運転手さんは、みんな高賃金です。なぜトラック業界はそれが出来ないのか。

震災の時には寝もせず辛い目をしてドライバー達が走ってくれた。その時は評価されて目にたちが終てば何の評価もされない。

適正料金運賃をもらう、また、書面化通り実行してもらう。皆さんはどうですか。お得意さんからちゃんと書面化してもらっていますか。私は多分少ないと思います。それはなぜか。法制化になっていないから、『その必要がない』と荷主さんにあしらわれているからです。

メディアを通じて業界の実状を知ってもらう必要があります。2002年、小泉さんの時に規制緩和がありましたが、我々の業界は規制緩和の一番の犠牲者です。これをきちんと訴えてもらわなければドライバー不足も解消しません」

社員、荷主、取り巻く社会環境を整える

下村「ギリギリの給料ではなく、自社の社員が安心して結婚し、ローンを組んで家を持ちたい、子ども達を育てられるような、しっかり将来的な目標も持てる賃金を支払える考え方の中から事業の計画を立てる。

本当の意味での社員と荷主さん、それを取り巻く社会環境を整えていくことが運送会社に一番求められているものではないかと思います。

面接に来て頂いた方には弊社の何に興味があって来て頂いたのかをまず聞きます。そして弊社の目標となっていること、現実に出来ていることとのギャップについてお話しします。

弊社として健全に事業を進めていくためにはどれくらいの時間、残業、それを維持していくための賃金、それを支えるために、単純に経費を削っていくだけ

の経費節減ではなく、チームで、例えば高速を使うのかとかグループミーティングを開催しています。

つまりしっかり働く人間同士が考えようと、それを会社として経費に換算して健全に進めていくために、これだけの運賃が必要だということを営業部隊に交渉させていく。それが企業の姿勢であって、その姿勢に社長として覚悟することが一番大事なのではないかと思います」

人材育成に力を入れている

川端運輸㈱・川端社長

川端「利益を上げると言っても、そこにはトラックを動かすドライバーという人が一番必要で、当社も1人辞めるとトラックが止まってしまう。7月も募集を出しましたが、本当に人が来ません。『すぐに辞めるだろうな』と思うような人が来るんですね。

もちろんお給料は多い方がいいですが、会社というのはここで働いていて自分は社会の役に立っているとか、ここの会社の人達の役に立っているとか、そこからやりがいやる気が起こってくるということで、人材育成を行っています。

新卒者を雇うということがとても難しい業界。当社も1人だけ高卒の人を採用して免許を取ってもらい、ちょっと遅かったので軽四まで用意しました。1年経ちましたが、頑張ってくれています。

法制化ということもありますが、まだまだこの業界が国と関わりながら安全と信頼ということを積み重ねていかないといけないなと思います」

義理人情では動かないドライバー

福伸興業㈱・衣川社長

衣川「うちも去年1月からハローワークに出しているが未だに1人も来ません。これが今の現実ですね。高校を卒業した新卒を入れたのですが、現代の子は価値観が違うのかなという気がしました。

私たちの若い頃、ハンドルを握りたい者は1日中でもハンドルを握りたいという感覚でした。私も30年程前、アートトラックの会を立ち上げて、東京に行ったりして、イベントでは菅原文太さんや愛川欽也さんに出会ったり、ワクワクしてました。その時代と今の時代のドライバーは違うんですよね。

ドライバー同士も義理人情で動いていたのが、今は自分だけよかったらそれでいいという感覚が見受けられる。昔のドライバーはチューンをお互い巻き合ったりしてたが、今は隣目に何をしてるんだというような風で知らん顔で行ってしまう。これが今の人材不足にもつながっていると思います」

給料50万円を阻むコンプライアンス

㈱丸貨運送・村井副社長

村井「給料の高さもこの業界の魅力であったと思います。私は今、会社側の面接を行っていますが、一番、最初に『どうしてこの業界を選んだのか』『給料はいくらぐらい欲しいか』と聞くのですが『50万円欲しい』とかいう声が少なくありません。

しかし、そうなるとコンプライアンスを守ることができません。では、50万円欲しいのだったらどうしようか、トレーラーに乗らなければいけない、バラの仕事をしなければいけないなど仕事の内容にすごく関わってくると思います。

6年間、S急便にお世話になったことがありましたが、月50万円もらってました。その頃は法律などあってなかったようなもので、しんどい目をしたらそれだけ給料はもらえるという時代でした。

朝4時、5時に出て行って翌日の昼に帰ってきたり、トラックの中で2～3時間仮眠してまた行ってというのが黙認されていた時代です。やはり時代の流れに沿っていかないといけないのはどうしようもない事なのかなと思います」

安く仕事するのがドライバー不足の原因

㈱ジェイエヌ・十倉取締役

十倉「私もS急便上がりで、少しの自信を持って会社に戻って来ていました。

3～4年前に、残業賃金の未払いとか労働問題のことで突っ込まれて多くの資産を失ったのですが、そこからコンプライアンスの重要性を認識し、コンプライアンスを守るためにはどうすればいいかということを考え、安い仕事は断るようにしました。

今は仕事を精査しながらやっています。それによってドライバーもどうにか確保できもまじになりました。安い仕事でも断ってはいけないという気持ちが労働力不足の一因になっていると考えます。

現在では、どうにか1日、12時間以内には終わるようにして、従業員が働きやすい環境作りに努めています。

賃金をどうしたらいいのかというのが、みんなに多くはあるのですが、

「労働基準法は改正すべき」

改善基準告示について討議

今の時代、40万、50万もらって仕事をしたいという人もなかなかいないと思います。プライベートな時間も充実したいという人が増えて来ていると思います。

ドライバーの離婚率も高いですし、それなりに家庭のことも考えなければいけない。他の一般企業と近いものを作っていかなければならないと思っています。ドライバー不足の原因は実は自分の会社の中に問題があったりすんじゃないかなと私は思ったりもしています。

トキハマエキスプレス㈱・原田社長

ブローカーの規制必要

原田「運送業界に限らず、他の業界でも人手が足らないというのはあります。例えば介護とかはよく言われます。こうした業界には共通するものがあると思います。

『この業界で働いたらこういうことが出来る』など最初は夢や希望を持っているものですが、実際働いているうちに、そうした夢や希望を見いだせなくなり、辞めたというのがほとんどではないでしょうか。

結局はこの業界に夢とか希望がない。結局はそれだと思います。そして事業者が『従業員のことなど関係ない』『自分だけ儲ければいい』という考え方。

従業員に『こういうことをしてあげたい』と思うことはいっぱいあるんですが、それをしようと思うとコストもかかってきます。また、利益を上げなければ従業員に夢や希望を語っても、それを現実のものに出来なければ、『あいつは口だけ』と言われます。

どうすれば利益を出せるか。結局、運賃なんですね。運賃をそこそこ取るということです。

今日も実際ありましたが、仙台で降ろしてそのまま山形まで150キロ移動させられて、タガに積んで、その荷物を朝の9時に南港へ着けろと。それで運賃が6万3千円という運賃が提示されました。『せめて高速代だけでも出してくれ』と拒当者に直接言え』と言ったのですが結局、相手にされない状態です。

結局、コストのことなど考えずにアホみたいな値段で仕事を取ってきて回してくる。

結局運賃が安いのは、ブローカーの存在です。こうした中間搾取業者に対しては何の規制もない。やりたい放題。そこを解決しないと人出不足の問題は解決しない。実際、現場で働いているドライバーのことを親身になって考えているかどうか、そこだと思うんです。

法令を守りながら利益をあげられれば一番いい。法令が変われば一番いいが、何年かかるかわからない。あてがわれた枠の中で、今までやってきたことが上手くいかないのなら、柔軟に違うやり方も考えていくことも考えなければならないと思います」

来ないなら辞めさせない

㈱トーカイロジテック・多喜端社長

多喜端「ドライバー不足ということですが、私はどちらかというと運送会社より異業種の方との交流が多い。どこも人手不足で特に飲食関係や建設関係は私たちの業界以上に人が来ないという話を聞いています。

今の若い人たちはゆとり世代で教育されて、週休2日制は当たり前、小さい頃からの環境で、お金よりも休みという風に考える子が多いのではないかと思います。私たちの若い頃は『いい車に乗りたい』と車に給料の半分をつぎ込んでいましたが、最近の若い子は車に興味がない。

お金もそこそこでいい。それをお金で釣ろうとしてもなかなか難しい部分もあったりするのかなと思います。

友だちの会社では最近、200万円の広告を打って、3人の電話があったが、結局、誰も来なかったということがありました。

うちは『来ないのなら辞めさせずにしよう』がスタンスです。

辞めさせないためには、その人の生活環境、結婚しているか独身かなど、その人の場合、最低1か月どの位必要なのか、それを最低取れるように配車係に把握させています。

一番下の従業員は20万円ぐらいで、その子はお金はあまり要らなくて時間が欲しい子。一番取っているのは60万円位取っています。なんとしてでも稼ぎたいと言う人です。

一律というのではなく、結構小細工をして稼ぎたい人は稼げる仕組み、稼ぎたくない人はそれなりに、というふうにやっています。自分の取りたいお金を取れるようにしています。

本当に人それぞれだなあと思います。社長が好き、専務が好きでいるという人もいる。それぞれの欲求をしっかりと引き出して、コミュニケーションを取っていく。とにかく人が来ないのなら、やめさせない。外部流出を防ぐというように考え方を若干変えています。

そういう仕組みを作っていけば、うちの社員がどこかに声をかけて『空きが出たら声をかけて下さい』という人もいて、幸いなこと