

有限会社 H.I.プランニング 243-0025 厚木市上落合 6 9 7-2 Tel/Fax046-230-0890

代表 岩崎 仁志

E-mail : h-iwasaki@tbz.t-com.ne.jp

H. I. インフォメーション 2022年5月号

5月24日から始まった外国人観光客の受け入れ実証事業に続き、6月10日以降からは約2年ぶりとなる訪日観光が再開されます。98の国と地域から、1日2万人を上限に受け入れるというものですが、観光の場合は添乗員付きのパッケージツアーに限定するなど、まだまだ手探りの多いスタートとなるのは致しかたのないこと。それでもようやく1歩進んだこの取り組みを機に、人々の交流が少しずつ平時に近づき、国内経済の活発化につながっていくことを願いたいものです。

一方足元では原油を始めとする世界的な原材料価格の高騰により、企業物価指数も過去最高の10%上昇を記録。企業間の連鎖的な価格転嫁が続いています。これに為替の円安が加わり、しわ寄せとあおりを受けとめるしかない中小企業の中には、かつてないほどの苦境に立たされているところも少なくありません。ただ、このままコロナが収束に近づき、先のインバウンド回復や国内消費の上向く力が勝っていけば確実に日本経済全体も持ち直していくはずですが。

最後になりましたが、5月12日(木)～14日(土)のジャパントラックショー2022におきましては、多くのお客様のご協力ご支援を賜り、誠にありがとうございました。おかげ様で、期間中53,355名の方々にご来場いただき、盛況の中、無事に閉幕を迎えることができました。次回は2024年5月9日(木)～11日(土)の開催予定。まだまだ先のことでありますが、その際も再び皆様方のご尽力を賜わることができますよう、何とぞよろしくお願ひ申し上げます。

物流業におけるハラスメント防止

2020年大企業を対象に施行された改正労働施策統合推進法、いわゆる「パワハラ防止法」が、2022年4月以降全事業主に対し義務付けられることになりました。もちろん中小企業が多い物流業界でも4月から施行対象となるところが格段に増えることとなりますが、それらの対応策が実施されている企業はまだ少ないようです。ハラスメントとは、会社や学校等様々な場面での『嫌がらせ、いじめ』を言い、その種類は様々ですが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせ、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。現代社会ではセクシャル・ハラスメント(セクハラ)やパワー・ハラスメント(パワハラ)などを始めとする、さまざまなハラスメントが問題となっています。物流業では仕事柄業務指示が命令形式で通達されることも多く、日常の言葉遣いや指導法などはややもするとハラスメントに近いものがあるかもしれません。

しかしながら今後はハラスメント防止対応策が適切に実施されていないと、労基署が該当社名を公表することになります。これまで以上に企業内でハラスメントを重く受けとめ対策を講じておく必要があるでしょう。この改正労働法の遵守を怠った場合、他にも様々なリスクを負うこととなります。それは、①「人材が流失するリスク」、②「休職・離職の増えるリスク」、③「訴訟に発展するリスク」、④「社会的評価が低下するリスク」など、いずれも企業成長にとってマイナスとなるものばかりです。人材を確保し続けていかねばならない物流業にとって、スタッフが働きやすい職場環境を提供することは、現在では絶対不可欠です。さらにハラスメントに対する意識と対策は、時代と共にアップデートしていかなければならないものです。ハラスメントによる企業損失は組織の秩序を乱し、社員のモチベー

ションを著しく低下させるのはもちろんのこと、会社自身が法令違反や安全配慮義務違反等をはっきり指摘されることになる訳ですからこれを機会にもう一度社内の環境をよく検証し直していくべきです。ハラスメントに関しては昨年本紙で一度取り上げた際、お問い合わせも数件いただきました。通常業務内におけるやり取りの線引きが難しい、というお声もありました。ただ、このようにハラスメントを意識される場所ではおそらく今後もさほど大きな問題は起きてこないのではないかと個人的には考えます。企業内でのハラスメントは、個人の要因と組織風土が複雑に絡み合って起きると考えられています。上からの指示や命令を絶対とする職場では、比較的確々なハラスメントが起きやすいともされています。各企業でなかなかハラスメント対策が進まないのは、①体制づくりにおいて、何から取り組めばいいかわからない、②社内ハラスメントの実態がつかみづらい③ハラスメントが発生しているが、対処法がわからない④社員のハラスメントに関する意識改革が進まないなどの課題が考えられます。予防のためにすべきことは、ハラスメント防止策としてメッセージの社内外への発信、社内ルールへの決定、教育研修の実施、周知・啓蒙などが有効です。解決策としても発生した場合に備えて、解決窓口の設置、迅速な対応、再発防止のための取組みを見直しを加えながら用意していく必要があるでしょう。またハラスメントがなくなる要因として、該当する行為を理解していないこと、さらに無自覚に行っていることが挙げられます。ハラスメントに関する理解を深め、起きた場合の適切な対処法を知るにも研修は効果的です。

これまで皆様にも度々お話しして参りましたが、ハラスメントという課題としっかり向き合うという姿勢を経営者自身が直接社員に対して示すことが何より重要な対策の一つであることを始めに御理解いただきたいと思います。その上でハラスメント防止に関する社内体制の構築とルールの作成、それらの周知徹底と啓発活動を続けていかなければなりません。さらに就業規則や服務規律を定めた文書、社内報、社内HPなどのツールを通じて、職場内のハラスメントをなくす意識を広げ、その対策を経営幹部間で規定しておくことも必要でしょう。これら対策の周知・啓発と合わせて行っていただきたいのが先にも述べた研修なのです。短時間でもよいので、全従業員に対しハラスメント防止の研修を行なっていくと、取り組みの重要性を認識してもらい、成果も出やすくなります。ハラスメント対策は、企業の姿勢が問われる重要な問題。中小事業者にとっては対処が大変といった声もありますが、ハラスメント対策を応用すれば人材確保にもプラスにはたります。残念ながら、運送業におけるハラスメント問題はたびたび取り上げられておりながら、実際の現場で起こることは「グレーゾーン」のような事例も多く、日々悩みながら指導にあたる経営者や管理職も多いのが実情でしょう。ハラスメントが起きにくい職場をつくっていくためには、ハラスメントの定義を理解するよりも、多くの具体的な事例について考え、その線引きを理解していくことが必要だと思います。透明性のある健全な企業組織は社員の仕事意欲がとて高いもの。成功すれば生産性に優れた、より一層明るい現場ができ上がることでしょう。

菓子物流のパレット標準化へ、ガイドライン作成

菓子メーカーや物流企業などをつくる「菓子標準パレット化促進協議会」は5月20日、「菓子物流におけるパレット標準化ガイドライン」を作成しました。深刻化する物流の労働力不足に対応する効率化策として、菓子業界で遅れているパレット輸送の普及を急ぐものです。同協議会は、標準パレット化促進を目的に設立され、スナック菓子や米菓などのメーカー8社、卸売業3社、物流業5社、レンタルパレット業3社の計19社が加盟、国土交通省など3省と日清食品ホールディングスがオブザーバー参加します。共同代表を物流業のトランコム（名古屋市東区）と丸紅ロジスティクス

(東京都千代田区)が務め、国交省から2021年度モーダルシフト等推進事業補助対象事業者の認定を受け、パレット標準化を検討してきました。今回のガイドラインは、共同代表2社が発表したものです。目標として「メーカーから卸・小売業までの一貫したパレット輸送」「複数メーカーの共同輸配送」「パレットの共同回収・共同利用」を掲げ、パレット標準化を段階的に進める、としています。具体的な標準としてパレットの平面サイズ、荷姿の高さ基準、材質・仕様を示し、平面サイズは11型(1100×1100ミリ)を推奨サイズとし、12型(1200×1000ミリ)の取り扱いは継続して検討するとしています。荷姿の高さは1段1300ミリ以下(パレット高さを含む)と設定。材質はプラスチック製を推奨しています。また、厚み・重量については、結論を急がず検討事項とし、このほか、共同回収・共同利用の仕組み、レンタルパレットの利用条件、ドライバーの待機時間の削減、製品の外装サイズの標準化などを今後の検討課題としています。今回のガイドラインはこれらに歩調を合わせたもの。菓子物流ではばら積み輸送がまだに常態化しており、製品の積み下ろし作業によるドライバーの荷役工数の増加や待機の長時間化などが問題視されていました。

2024年4月以降に自動車運転業務の時間外労働が厳しく制限されることによる「物流の2024年問題」や、ドライバーの高齢化などにより、物流の担い手不足は深刻化し、業務効率化が喫緊の課題となっています。あらゆる製品輸送でバラ積み輸送からパレット輸送への転換が急がれる中、国土交通省を中心に官民によるパレット標準化の検討作業も進んでおり、今後の動きが注目されます。

日立、米投資ファンドKKRに日立物流売却を発表

日立製作所は4月28日米大手ファンドKKRへの日立物流の売却について、正式に合意した、と発表しました。日立製作所は今秋をめどに保有する日立物流株をKKRに売却。KKRは残りの株式について公開買付(TOB)を実施し、最終的に発行済み株式の90%を取得する計画です。KKRは中長期的に日立物流を継続保有する方針で、豊富な海外ネットワークを生かして企業価値を高めたうえで再上場も検討。日立製作所も改めて10%出資することで、日立物流との事業面の関係を維持する考えです。日立物流株のTOBはことし9月下旬をめどに、KKRの特定目的会社を通じて実施する予定です。買付価格は平均株価に66.22%上乗せした1株あたり8913円。日立製作所はTOBとは別に、保有する40%の日立物流株をKKR側に2220億円で売却、その後、特定目的会社を経由する形で10%の再出資を行う計画です。日立物流は上場を廃止しますが3社はこれに合わせて資本業務提携を結び、事業面のシナジーを追求することでも合意しました。日立物流の中谷康夫会長兼CEO(最高経営責任者)は28日の決算記者会見で、今回の買収が日立製作所の意向によるものだったと説明した上で「当社の成長戦略に資する」と述べ、賛同を表明したものです。同社は北米など海外でのM&A強化を成長戦略の柱に位置付けていましたが、「これまでは伸ばし切れていなかったがKKRとの協業は有効だ」と評価しました。また、日立物流とKKRは今後、ほかの事業会社による同社への出資を検討することでも合意しています。中谷会長は「取引先企業との関係強化のために資本を持ってもらう可能性はある。大きな出資比率にはならず、10%以内と考えている」と述べました。家電系で最後まで残っていた大手物流子会社の売却は、さらに他業過でも子会社の売却を加速させるのでは、との見方もあり今後注目されます。

日本企業「脱ロシア鈍化」、欧米勢との温度差も

ロシアのウクライナ侵攻からまもなく3か月が過ぎ。日本企業がロシアビジネスから撤退する動きも進出企業の4割に及びますが、ここに来て撤退ペースが鈍化しています。帝国データバンク(TDB)が5月19日発表した調査結果で分かったもので、全面撤退が相次ぐ欧米企業との温度差が現れてきたといいます。調査の対象は、ロシア国内に工場や事業所などを置いていたり、直接出資などで関連会社を持っていたりしていることがことし2月時点で判明した上場企業168社。国内上場企業の中で、何らかの形でロシア進出が確認できたのはことし2月時点で168社ありました。その後、

5月17日までに4割にあたる71社がロシア事業の停止や制限・撤退を表明しました。時系列で見ると、3月15日時点までに表明したのが37社、その後4月11日までの約1か月で23社、5月17日までが11社と減ってきています。また、「完全撤退」を明言した企業は4月時点では3社ありましたが、5月は現時点でゼロとなってしまいました。撤退を表明しなくても、新規投資の打ち切りや事業所閉鎖など事実上の撤退と解釈できる動きも複数ある模様。一方、受注残といった理由や、将来再進出する場合の負担を懸念して事業を当面継続する企業もあるといます。総じて日本企業の「脱ロシア」の動きは鈍化しているようで、多額の損失覚悟で「全面撤退」を表明する欧米企業との温度差が鮮明となっています。TDBは撤退の理由についても調査しており、日本企業はサプライチェーン面の混乱を挙げる企業が多いといます。今後はレピュテーションリスク（社会的評判・ブランドイメージ棄損）を理由に「脱ロシア」を迫られる企業も、特に海外シェアが大きい企業を中心に増えると見ています。

全ト協調査、ドライバーの時短目標は2021年度未達

全日本トラック協会（全ト協、東京都新宿区）は18日「働き方改革モニタリング調査」の結果を発表しました。働き方改革関連法によって2024年4月から自動車運送業務の年間時間外労働が上限960時間に制限されますが、それに向けたトラック運送業界のアクションプラン（行動計画）が、今調査で21年度の間目標を下回っていたことがわかりました。労働時間短縮に向けた運送各社の努力を加速させる必要もありそうです。

全ト協は、「物流の2024年問題」解決のために、ドライバーの時間外労働時間が年960時間超となるトラック運送事業者の割合を24年度にゼロ%にする目標を18年3月に策定していました。段階的な中間目標も設定しており、21年度はその割合を25%としていました（22年度は20%、23年度は10%）。しかし今調査で21年度の実績が判明。時間外労働年960時間超となるドライバーがいる事業者の割合は27.1%で、前年度から0.9ポイント改善したものの、中間目標の25%には届きませんでした。全ト協の担当者は「最終目標が達成できそうなのかそうでないのか、もう少し進展を見なければわからない。ただ、あまりにも改善が進まなければ、何らかの方策を考える必要はある」と話しています。

モニタリング調査は、全ト協が会員企業1192社に郵送とインターネットで行い、回答があった727社分を集計したものの（集計率61.0%）。今回は21年10月時点の状況を22年1月に聞いたものです。また、この調査ではドライバー以外の一般労働者についても同じ観点で調べています。時間外労働が規制時間数の年720時間超となる一般労働者がいる事業者の割合は、21年度は13.8%でした。規制時間数はドライバーとは違いますが適正化への取り組み面でドライバーが一般労働者に比べて遅れていることが示された形です。同調査の年休取得の項目でも、同じ傾向が見られました。

お知らせ

・ 国際物流総合研究所ではオンラインセミナーを開催しております。物流業経営者・幹部向けに“「リーダーに必要な”あるべき物流マン像とは」～会社を成長へと導く理想的な物流マンの育成方法を学ぶ～”のテーマで弊社代表の岩崎が2022年6月8日（水）時間16時～17時（60分）まで講演を行います。参加費用は一人5,000円（税抜）。

申込；国際物流総合研究所事務局TEL03-3667-1571 <https://a15.hm-f.jp/cc.php?t=M442056&c=456451&d=73ed>

・ H I プランニングでは、各種課題に最適なソリューションを提供させていただきます。環境改善にも役立つ話題の車載機器各種（矢崎エナジーシステム社製など）を高性能と多くの実績で各界からの評判も高い製品を御紹介致します。

・ ドライバーから見えない死角を雨天や夜間でも鮮明な画像を通じて安全運転をサポートする、日本ヴェーテックの「リアビューモニター」。ドライブレコーダーや通信機器とのシステム連携、多カメラ化など車載機器を中心に幅広く展開しています。また、駐車場やオフィスなどのセキュリティカメラもリーズナブルな価格でご提供。サービス内容も高い評価を得ています。H I P 紹介によりサービス価格でのご提供も可能です。