

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

2025年6月号

夏の繁忙期に突入した物流業界において意識しなければならない事の一つにドライバーや作業スタッフの熱中症対策があります。近年の猛暑に関しては災害級の厳しさが続くこともあり、死者数も年々増加傾向となっています（2024年は統計を取り始めて最多の1,257人）。この様な背景を受け、令和7年6月1日より職場における熱中症対策が法的に義務化されました。これは労働安全衛生規則の改正に伴うもので、これまで努力義務だった対策がこれにより格上げされたことになります。義務化の対象となる運輸・物流業の作業条件としてはWBGT値（暑さ指数）28℃以上または気温31℃の環境下で「連続1時間以上」、または「1日4時間を超える作業」を行なう場合（トラック；積卸し、炎天下での荷物受渡など、倉庫；仕分け、ピッキングなど）とされています。熱中症による死傷者を減らすため企業には①異常に気付き即座に対応・報告体制整備、②トラブル時のフローを現場ごとに明文化する手順作成、③対策を関係者に周知徹底する、などの対策を義務付け、実施されていない場合は罰則の対象とする、としています（6か月以下の懲役、または50万円以下の罰金）。詳細は厚生労働省、全日本トラック協会のホームページで一度確認されることをお勧めいたします。

梅雨入りと同時に訪れた真夏並みの暑さ、皆様どのような対策で乗り切っておられるでしょうか？こまめな休憩と水分補給に法的な対策も加え、万全の態勢で皆様がこの繁忙期を無事に突破していかれますよう心から願っております。

コンプライアンスの重要性

日本郵便の運送業許可取り消しを契機に、物流業界における法令順守の重要性が再認識されるようになりました。おりしも季節は夏の繁忙期。業務をこなすことで精一杯になる余り、何かを見落とし、省いてみたりしてはなかったか、社内においても厳しい検証が必要です。命や環境を守るための物流業界に関連する法令は非常に重要でその数も膨大です。しかし、その重要性和比例するように、業界特有のコンプライアンス課題も多く存在します。その背景には、働き方改革関連法や環境規制の強化による法規制の厳格化、安全運転や環境保護に対する社会的要請の増大があります。当然のことながら、労働環境改善による人材確保や、ITシステム導入によるセキュリティ管理も課題に含まれます。国土交通省の調査では、2023年度の貨物自動車運送事業者の法令違反件数が前年比10%増加しており、業界全体でのコンプライアンス強化は急務と言えるでしょう。企業の持続可能性にも直結するコンプライアンスですが、その要素は「法令順守」の他に「就業規則」「企業倫理・社会規範」も含んでいます。情報漏洩やハラスメントなど法令の有無を問わず企業は社会倫理に従って判断し、経営を行なうことが求められているのです。運送業界における法令順守に目を向けた場合の大切なポイントとして、おさえておきたいことは、①運賃・料金を適切に設定する、②働き方改革関連法にもとづき労働時間の管理を徹底する、③安全管理を徹底する、④従業員にコンプライアンス教育をする、⑤下請法を遵守するなどが考えられます。法令違反は、企業経営に深刻な影響を及ぼす可能性があり、負うべき責任も様々です。①民事責任；損害賠償金の支払いや契約不履行による賠償、企業イメージ回復のための広告費用など、財務面での負担が生じます。②刑事責任；営業秘密の不正取得や労働法違反などの行為は、刑事罰の対象となる可能性があります。従業員の権利侵害も重大な法的問題となります。③行政責任；法令違反に対しては、行政機関からの是正命令や営業停止などの処分を受ける可能性があります。④社会的責任；違反事実の公表やSNSでの情報拡散により、企業の評判が著しく低下する恐れがあります。「ブラック企業」のレッテルを貼られると、人材確保が困難になるなど、経営に長期的なダメージを与え続けることにもなるでしょう。

これらの責任は相互に関連し、企業の存続自体を脅かす危険もはらんでいるので始めにしっかり理解しておく必要があります。2024年問題に向けては「働き方改革関連法」が大きく影響していますので、その全体像を今一度認識することが重要です。この法律は、労働環境の改善を目指し、主に3つの重要な変更を含んでいます。まず、労働時間に上限が設けられました。原則として月45時間、年360時間までとし、特別な場合でも年720時間を超えないよう定められています。次に、有給休暇の取得を促進する規定が導入されました。年10日以上の有給休暇が付与される従業員に対し、企業は最低5日を取得させる必要があります。最後に、同一労働同一賃金の原則が定められ、正規・非正規雇用者間の不当な待遇差が禁止されました。

運送業界における2024年問題は長い間解決できなかった業界特有の重要課題を表面にあぶり出したものでもありました。①長時間労働の是正；運送業界では、荷主の細かい要望に応じた配送や長距離輸送などにより、長時間労働が常態化している場合が多くあり、これらの慣行を抜本的に見直す必要がありました。②人手不足への対応；労働時間の制限の中、配送量を維持するためには、より多くのドライバーが必要となってくる一、すでに深刻な人手不足に悩む業界にとっては一歩踏み込んだ効率化・IT化などにより対策を講じる必要がある。③運賃・料金への影響；労働時間の制限や人手不足対応によるコスト増加は、運賃・料金の見直しにより改善できる可能性大。荷主との交渉や新たな料金体系の構築は覚悟と勇気を持って進めていくべき。④生産性向上；限られた労働時間内で効率的に業務を遂行するため、ITシステムの導入や業務プロセスの最適化など、生産性向上への取り組みは今後さらに不可欠となります。

法令順守はコンプライアンスの中でも最も基本的な部分です。随時変更がある法令はもとより社内規定に関しても安全講習など並行して研修を行ない従業員の正しいコンプライアンス意識を高めていく事が重要です。とりわけ人手不足が懸念されるドライバーに対しては、双方向のコミュニケーションを取りながら質問や意見を受け入れ、継続的な指導につなげていくことでコンプライアンス意識を定着させていくことが大切。ドライバー自身の安全や健康につながることを理解させ、モチベーションを維持させます。運送業の経営にとって、2024年問題への対応を含むコンプライアンス対策は、法令遵守以上の意味を持っています。各社の業務効率を高め、企業価値の向上にもつながります。さらに運送業者がコンプライアンス対策を進める上で活用できる公的支援制度や補助金もあります。具体例をあげれば厚労省が支援する働き方改革推進支援助成金（R7年分は4/1-11/28受付）など。他に経産省のIT導入補助金なども調べておくとうれしいでしょう。取組の基本は従業員がやりがいを見つけて、ずっと働きたいと思える職場環境を構築することです。北から南へ、そして今日から明日へつながり続ける物流を自社から発進して参りましょう。

日本郵便、運送業許可取り消しへ

日本郵便における大規模な点呼不備などの問題で、国土交通省が同社に対し、貨物自動車運送事業法に基づき、トラックなど2500台を対象とした運送事業許可を取り消す方針を固めたことが明らかになりました。全国の郵便局で長年にわたり安全管理の根幹である点呼が実施されず、さらに記録の偽装も常態化していたことを重く見たもので、大手事業者に対する事業許可取り消しは極めて異例の最も重い行政処分となります。しかも国有企業とも言える日本郵便の失態は以前に悪徳荷主として名前を上げられるなど企業風土そのものに官僚時代からの甘えがあると言えません。

この問題は、日本郵便が4月23日に公表した内部調査結果で表面化したものです。全国3188の集配郵便局のうち、実に75%にあたる2391局で、乗務員の健康状態や酒気帯びの有無などを確認する点呼業務に何らかの不備が確認されたという内容でした。物流企業において最も重要な点呼を実施しないということは、著名な大手ではありえないことです。同報告書では、点呼を行わずに乗務することは重大な法令違反と認識しつつも、「点呼を実施していないにもかかわらず、点呼記録簿は作成するという行為が行われていた」と、記録の改ざん・不実記載という悪質な偽装工作の存在も認めています。これらの報告と事態の深刻さを受け、国土交通省は

4月25日から日本郵便に対し、貨物自動車運送事業法に基づく特別監査に着手。全国の郵便局への立ち入り検査を進めていました。報道によると、特別監査では、日本郵便が報告した以上の点呼未実施や、さらに悪質な記録改ざんも多数確認されました。関東運輸局管内では、監査結果に基づく累積違反点数が、事業許可の取り消し基準である81点をあっさり超過してしまったことも発覚。貨物自動車運送事業法では、事業許可が取り消されると5年間は再取得ができないことになっています。日本郵便は、年間10億個を扱い市場の2割を占める「ゆうパック」や郵便物の拠点間輸送に、許可対象の貨物車を広範囲に利用しています。事業許可取り消しとなれば、これらのサービスへの影響は必至で、同社は子会社の日本郵便輸送や協力会社への委託を大幅に増やすなどの対応を迫られるとみられています。

日本郵便の許可取り消しに伴い、業界に波紋が広がっています。協力会社が増便するなどして対応が進んでいますが、幹線輸送、宅配などへのしわ寄せも考えられます。夏の中元シーズンも始まっており、宅配事業で20%のシェアを持つ同社の関東圏の輸送力が落ちることから、各方面への影響が懸念されています。ユニバーサルサービスを実施している日本郵便の失態の影響は国民生活にも大きな影響を与えることは必須だと言えるでしょう。

CBCloud、エコ配買収で配送事業のシナジー拡大

CBcloud（シービークラウド、東京都千代田区）は6月18日、同月3日付けでエコ配（同）を完全子会社化したと発表しました。今回の完全子会社化は、2024年4月から進めてきたエコ配との資本業務提携を発展させたもの。IT活用による運送業界の新たな価値創出を目指し、エコ配のラストワンマイル配送ネットワークと自社テクノロジーの連携を強化し、サービス価値の最大化を図ることが狙いです。両社は物流業界における意思決定の迅速化、経営資源の最適配分、ノウハウ・技術の融合を推進し、次世代宅配インフラの整備を加速させる、としています。

同社は完全子会社化を通じ、エコ配事業への積極的な展開を約束し、配送プラットフォーム「Pick Go」（ピックゴー）や運送会社向けクラウドシステム「SmaRyu」（スマリュー）などの既存物流サービス基盤を活用し、全国広域配送ネットワークとエコ配の地域密着型配送網を組み合わせることとしています。これにより、地域密着型宅配の安定収入を基盤として、企業間配送などの高収益案件を加え、ドライバーの収入向上を図るものです。ドライバーの柔軟な働き方を推進し、多様なニーズに応じた選択肢を提供が可能となります。

エコ配はCBcloudグループの一体運営体制を活用し、培ってきた地域密着型配送ネットワークをさらに強化することができます。特にニーズの高い地域に特化し、柔軟で効率的なインフラ運用を行う独自の「LCC宅配」サービスを展開することとしています。運用効率の向上と価格最適化を図り、物流需要の変動に柔軟に対応。また、雇用形態を問わず、さまざまなパートナー企業や個人事業主との連携を深め、市場での存在感を高めたい、としています。今回の完全子会社化について、CBcloudの松本隆一社長は「エコ配の事業成長とサービス品質の向上にこれまで以上の覚悟で取り組み、テクノロジーと現場の力を掛け合わせて価値ある物流ソリューションを提供する」とコメント。エコ配の高橋薫社長は「CBcloudの支援のもと、多様な協力会社や個人事業主に選ばれる存在となり、配送ネットワーク最適化とサービス品質向上を追求する」と述べました。

産労総研調査、62.7%企業が初任給引き上げへ

産労総合研究所（産労総研、東京都千代田区）は6月12日、「2025年度 決定初任給調査 中間集計」を発表しました。調査では全国の上場企業および当社の会員企業から一定の方法で抽出した3000社から回答を得ました。2025年4月入社者の初任給を「引き上げた」企業は62.7%となり、前回24年度調査の中間集計（70.2%）から7.5ポイント減少しました。引き上げた理由は「人材を確保するため」が71.9%で最多。次いで「在籍者のベースアップがあったため」の56.3%、「初任給の据置きが長く続いていたため」の3.1%と続きました。「据え置いた」企業は29.4%となり前回中間の17%から12.4ポイント増加、理由は「現在の水準でも十分採用できるため」が33.3%、「在籍者のベースアップがなかったため」が30%でした。なお「引き下げた」はありませんでした。

学歴別初任給額の水準は、一律に初任給額を決定している場合、大学卒は23万6868円で前年度中間集計比9381円(4.11%)増、高校卒は19万7459円で同9045円(4.79%)増と、額・率ともに前年中間集計を上回りました。新入社員に「何らかの夏季賞与を支給する」企業は全体で74.5%でした。規模別に見ると「1000人以上」が100%であるのに対し「300-999人」は78.6%、299人以下は69.1%と規模間で差が開きました。平均支給額は大学卒が9万3031円、高校卒が6万8707円でした。

女性ドライバー採用最大障壁はトイレ、X Mile 調べ

ノンデスク事業者向けのデジタルサービスを手がけるX Mile(クロスマイル、東京都新宿区)は16日、「クロスワークしごと白書2025」第4弾として、女性トラックドライバーの雇用実態調査結果を発表しました。調査はことし3月12日から21日にかけて、全国の物流事業者の経営者・役員185人とトラックドライバー720人の計905人を対象にウェブアンケートで実施したもの。同社は全日本トラック協会の統計による女性ドライバー比率が3%にとどまる現状に問題意識を持ち、6月23日から始まる「男女共同参画週間」を前に、採用と定着の課題に着目しましたが、企業の36.2%が「女性採用に注力予定なし」と回答しました。「積極採用」は24.3%と4分の1程度にとどまりました。地域別では四国が33.3%で最も高く、東北が最低水準となりました。ドライバー不足解消を理由に採用を拡大した企業は4割弱で、7%が「今後女性採用をストップ」と回答。消極的な採用姿勢が明らかになりました。

同社は人手不足の物流業界における女性採用の停滞と設備環境とのギャップの顕著さを指摘しました。女性比率の低さとイメージ不足により応募数が伸び悩んでいるのが実情。現場の根本的な課題はトイレ・更衣室等のインフラ未整備にあります。企業イメージや雰囲気づくりと、現場が切実に求める設備整備との間で認識のズレが拡大していることも進まぬ要因です。また、国交省の「トラガール促進プロジェクト」による育成推進にもかかわらず、物流現場の95%以上が依然として男性ドライバーであることも明らかになりました。

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中。物流業経営者・幹部向けに“貨物自動車運送法改正～自社の持続可能性を検証する”のテーマで弊社代表の岩崎が2025年7月10日(木)時間16時～17時(60分)迄講演致します。物流業における重要課題である2024年問題の課題解決とその動きを明確にし、2030年課題解決へのステップを学びます。参加費用一人5,000円 Japan Truck Show サポータ企業は無料) 申込先: 国際物流総合研究所TEL03-3667-1571

<https://a15.hm-f.jp/cc.php?t=M886409&c=2718248&d=a7c5>

- 国際物流総合研究所では7月29日(火)午後2時～4時まで国際物流総合研究所会議室にて“After 2024で物流会社がやるべきこと”のテーマで緊急セミナーを開催いたします。国際物流総合研究所の黒澤明主任研究員が「失敗しない運賃交渉のための正しい原価計算」、大林謙太主任研究員が「今やるべき!社内のできる安全風土改革」のテーマで講演いたします。参加費は1人3,000円、定員14名で定員になり次第締め切ります。詳細は別添チラシを参照ください。申し込みはホームページより、

<http://www.e-butsuryu.jp/event/5297/> 電話 03-3667-1571 まで。

- ・コラボネット事業協同組合では会員企業向けに経営者・幹部セミナーを開催しております。次回は7月9日(火)午前10時からオンラインにて「目指そう社員の定着する会社～幹部を育成するには」のテーマで、弊社代表の岩崎が講演させていただきます。参加費用は無料。詳細はコラボネット事務局吉村まで TEL: 090-4757-0683 mail: jicun7103@gmail.com・
- ・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(矢崎エナジシステム社製等)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。
- ・エイチ・アイ・プランニングでは、オンラインでの研修を展開しております。ZOOMかTeamsを活用し、お客様ニーズに合わせて、様々な研修を行なっております。多様な研修内容は携帯でも提供が可能です。経営戦略、2024年問題などの課題もテーマに研修を進めて参ります。一度お問い合わせください。