

物流 2024 年問題

運送事業者の実態アンケートのまとめ

2023 年 12 月 6 日

実施主体 全国商工団体連合会附属中小商工業研究所
調査期間 2023 年 10 月 27 日（金）～11 月 20 日（月）
調査対象 民主商工会会員の運送事業者
回答数 トラック運送事業者 81 社（者）および軽貨物運送事業者 42 社（者）

——目的と構成——

2024 年 4 月から、トラックドライバーの長時間労働の改善に向け、トラックドライバーの時間外労働の上限が年間 960 時間以内に制限される。物流業界は、かねてより人手不足や物流の停滞といった、いわゆる「物流 2024 年問題」に直面するといわれている。政府によれば、このまま何も対策を講じなければ、2024 年度には 14%、2030 年度には 34%の輸送力不足が生じる可能性があるとされている。

物流業界を根底で支える、トラックドライバーの待遇改善には、トラック運送事業者が抱えている経営上の困難を解消していくことが必要であると考えられ、その経営上の困難を明らかにすることを目的に、「物流 2024 年問題 運送事業者の実態アンケート」（以下、アンケート）に取り組んだ。

アンケートには、トラック運送事業者 81 社（者）と、軽貨物運送事業者 42 社（者）の計 123 事業者から回答があった。次頁以降、トラック運送事業者と軽貨物運送事業者とに分けて結果を分析している。本稿の構成は以下の通りである。

本稿の構成

1. 回答結果のポイント
2. トラック運送事業者の回答結果
 - (1) 経営の概要
 - (2) 物流 2024 年問題への対応と懸念
 - (3) 経営上の困難
 - (4) 自由記述
3. 軽貨物運送事業者の回答結果
 - (1) 経営の概要
 - (2) 物流 2024 年問題への懸念
 - (3) 経営上の困難
 - (4) 自由記述

1. 回答結果のポイント

アンケートに回答したトラック運送事業者は、2024年4月以降、ドライバーの確保やドライバー不足による収益の減少、ドライバーの賃上げのための原資（人件費）の捻出などを主な懸念として挙げている。背景には、①足元の燃料費や人件費の上昇を運賃に転嫁できているのが約2割にとどまり、7割近くが前年同時期と比較して利益を減らしていること、②国土交通省が定める「標準的な運賃¹」を十分に得られていないこと、③荷待ち・荷役が長時間労働の要因となり、しかも荷待ち・荷役に費やしている労働が運賃に反映されていない割合が7割を超えていること、などの実態がある。こうした経営上の困難の解消が、トラック運送事業者の経営改善とドライバーの待遇改善につながると考えられる。

一方、アンケート結果によれば、トラック運送事業者の約半数が、燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇を踏まえた運賃交渉を荷主と行い、その67.5%が運賃の引き上げにつなげている。トラック運送事業者が運賃体系について荷主と話し合う機会の必要性と、トラック運送事業者の運賃引き上げ要請に応じる荷主の努力が伝わる結果となっている。「物流2024年問題」を考える際、現下の物価高でも運送事業者の運賃引き上げ要請に応じている荷主・中小企業の存在も見逃さなくてはならない。

政府は今後、「標準的な運賃」について、燃料価格等の高騰の状況を踏まえたものへと見直すとともに、荷待ち・荷役作業等の輸送以外のサービスの対価等の水準を提示し、引き上げることを予定している²。「標準的な運賃」の見直し・引き上げは、トラック運送事業者の経営改善・トラックドライバーの待遇改善につながる可能性があることから、重要であると考えられる。だが、それにより、荷主・中小企業ばかりにしわ寄せがいき、そこで働く労働者の雇用に影響を及ぼすことになれば、真の「働き方改革」にはつながらないのではないのか。運送事業者にとっても、荷主・中小企業にとっても、「適正な報酬」が得られることが必要となる。

2024年4月以降、ドライバー不足の見込まれるトラック運送事業者から、軽貨物運送事業者に荷主の依頼が流れることが想定されている。個人事業者が多数を占める軽貨物運送事業者は、労働者を対象とする時間外労働の上限規制の適用を受けないため、荷物の遅延などの混乱に懸念の声が上がっている。アンケートに回答した軽貨物運送事業者の7割超が、燃料費・人件費の上昇分を転嫁できていない状況に置かれるなか、さらなる長時間就労の困難が加わることになりかねない。逆に、元請けが輸送量を絞ることによる仕事減も憂慮されている。荷主との運賃交渉の結果は、トラック運送事業者と比べて、厳しいことも懸念材料だ。こうしたことが、経営上の深刻な課題になると懸念される。

2024年4月に向けて、喫緊に求められる政策は、アンケートで明らかになった運送事業者の経営上の困難を解消し、トラック運送事業者の経営改善とドライバーの待遇改善につなげることである。そのためには、公正な取引ルールの確立と、事業の再生産可能な「適正な報酬」を確保できる仕組みが求められている。なお、【自由記述】には、燃料費に対する補助金の他、軽油引取税や高速道路料金の負担軽減など政府への具体的な要望が記されている。

¹ 国土交通省は、トラックドライバーの労働条件の改善・ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、トラック運送事業者が法令を遵守して持続的に事業を行う際の参考となる標準的な運賃の告示を行っている。運輸局別に「距離制運賃表」を規定。国土交通省「令和2年4月 トラック輸送の『標準的な運賃』が定められました」より。

² 政府は「物流革新緊急パッケージ」に「現下の物価動向の反映や荷待ち・荷役の対価等の加算による『標準的な運賃』の引き上げ（年内に対応予定）」を明記（令和5年10月6日「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」資料より）。

2. トラック運送事業者の回答結果

(1) 経営の概要

図1のとおり、トラック運送事業者81社(者)のうち、個人事業者は22.2%、法人事業者は77.8%であった。1社(者)あたりの事業主を含めた全従業者数(平均)は12.3人、1社(者)あたりのドライバーの人数(平均)は9.1人であった。このように、全従業者数に占めるドライバーの割合が74%を占めることから、トラック運送事業を行ううえで、ドライバーは重要な存在であることが分かる。

事業主の1日の労働時間(平均)は10.6時間であり、ドライバーの1日の労働時間(平均)は10.0時間であった。事業主の1週間あたりの休日日数(平均)は1.4日であり、ドライバーの1週間あたりの休日日数(平均)は1.7日であった。

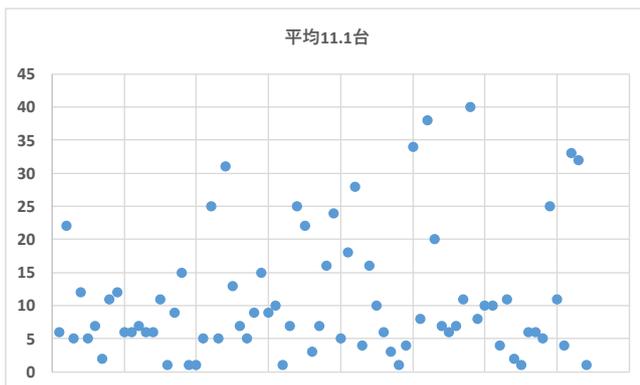
図1

事業形態	個人事業者	22.2%
	法人事業者	77.8%
全従業者数	1社(者)あたりの人数(平均)	12.3人
ドライバーの人数	1社(者)あたりの人数(平均)	9.1人
労働時間	事業主の1日の労働時間(平均)	10.6時間
	ドライバーの1日の労働時間(平均)	10.0時間
休日	事業主の1週間あたりの休日日数(平均)	1.4日
	ドライバーの1週間あたりの休日日数(平均)	1.7日

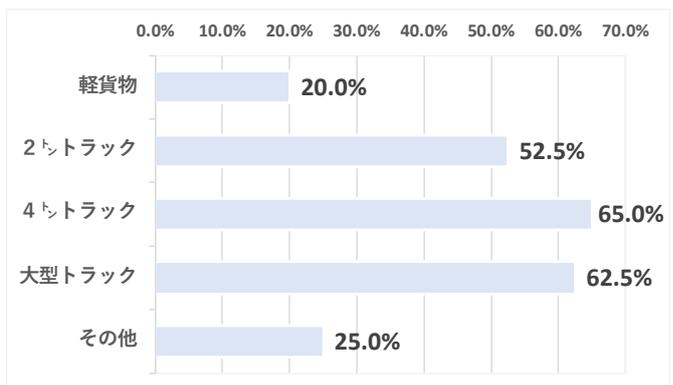
注) 図1の平均は、最高値と最低値の1つを除き算出。以下で示す「平均」も同様。

グラフ1 1社(者)あたりの車両台数

(縦軸:台数)(n=74)



グラフ2 車種(複数回答可)(n=80)



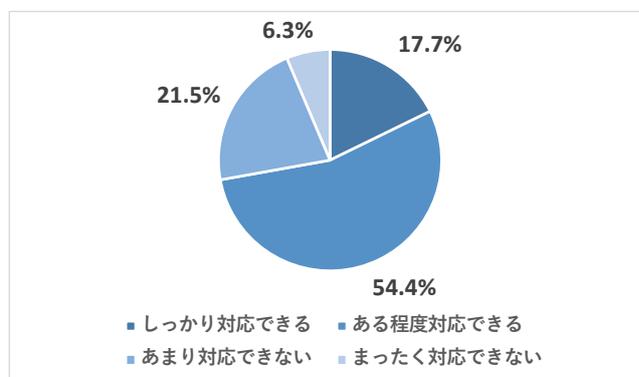
グラフ1のとおり、1社(者)あたりの車両台数は、平均で11.1台であった。車種は、「軽貨物」は20.0%、「2トトラック」は52.5%、「4トトラック」は65.0%、「大型トラック」は62.5%、「その他」25.0%であった。「その他」については、3トトラック、7トトラック、大型トレーラー、牽引車等であった(グラフ2)。

(2) 物流 2024 年問題への対応と懸念

グラフ3は、2024年4月から、トラックドライバーの時間外労働の上限が年間960時間以内となることに対応できるか否かを聞いた回答結果である。「しっかり対応できる」は17.7%、「ある程度対応できる」は54.4%に上った。

一方、「あまり対応できない」は21.5%、「まったく対応できない」は6.3%であった。

グラフ3 2024年4月から、トラックドライバーの時間外労働の上限が年間960時間以内となることに対応できますか（n=79）

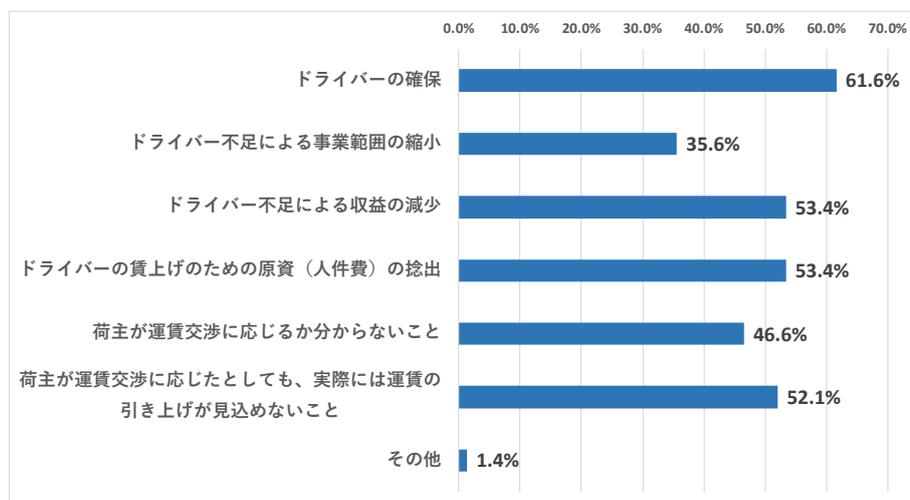


グラフ4は、2024年4月から、トラックドライバーの時間外労働の上限が年間960時間以内となることにより懸念されることはなにか、を聞いた回答結果である。

最も高かったのは、「ドライバーの確保」で61.6%に上った。「ドライバー不足による収益の減少」と「ドライバーの賃上げのための原資（人件費）の捻出」は、それぞれ53.4%に上った。

「荷主が運賃交渉に応じたとしても、実際には運賃の引き上げが見込めないこと」は52.1%、「荷主が運賃交渉に応じるか分からないこと」は46.6%、「ドライバー不足による事業範囲の縮小」は35.6%、「その他」は1.4%であった。

グラフ4 2024年4月から、トラックドライバーの時間外労働の上限が年間960時間以内となることにより、懸念されることはなんですか（複数回答可）（n=73）



グラフ4に関する【自由記述1】（9頁以降）には、ドライバーの補充の必要性の他、売り上げ・利益の減少とそれに伴うドライバーの給与水準の維持の困難性、荷待ち（待機時間）が長時間労働を招いている実態など、トラック運送事業者の懸念が具体的に記述されている。

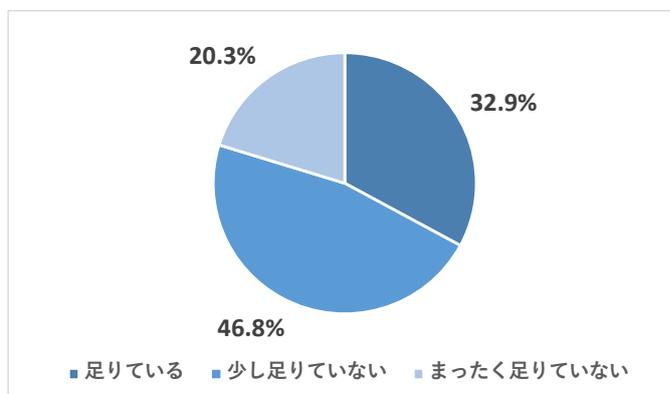
時間外労働の上限規制の実施まで5カ月を切り、なぜ、トラック運送事業者が、こうした懸念を抱かざるを得ないのか。次節では、その理由を、トラック運送事業者が抱えている経営上の困難から探っていく。経営上の困難を解消していくことが、「物流2024年問題」への懸念を無くしていくための糸口となると考えるからである。

(3) 経営上の困難

グラフ5 ドライバーの1日の労働時間(縦軸:時間)(n=63)



グラフ6 現在、ドライバーは足りていますか(n=79)



グラフ5は、トラックドライバーの1日の労働時間を示している。平均すると10.0時間であるが、12時間以上の労働を余儀なくされているドライバーは20.6%に上る。グラフ6は、現在、ドライバーが足りているか否かを聞いた回答結果である。「足りている」は32.9%であった。「少し足りていない」(46.8%)と「まったく足りていない」(20.3%)を合わせると、7割近くに上る。

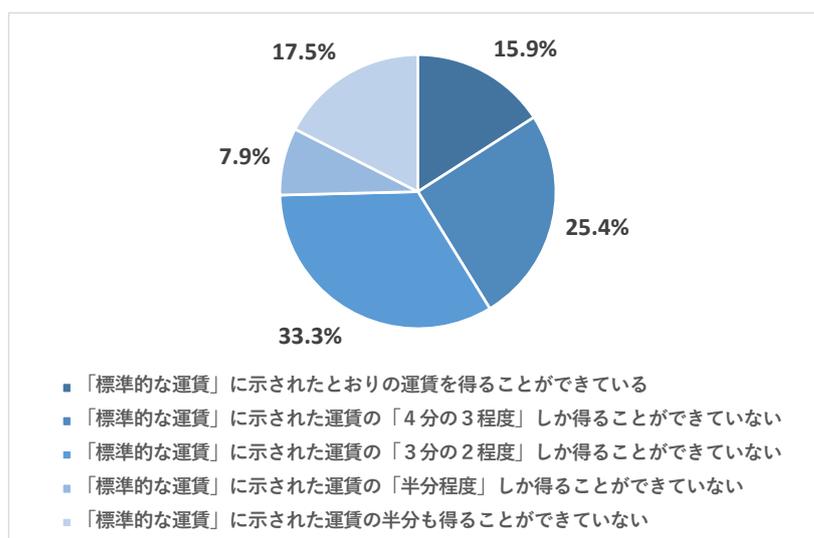
【自由記述1】には、労働時間の短縮のために、ドライバーの増員が必要であるとの指摘があるが、実際には、「2年間ドライバーを募集しているのに、人手不足が解消されない」や「ドライバーの確保が難しい」といった記述がある。慢性的なドライバー不足の状況がうかがえる。

グラフ7は、国土交通省が定める「標準的な運賃」(距離制運賃表)に示された運賃を得ることができているか否かを聞いた回答結果である。

「『標準的な運賃』に示されたとおりの運賃を得ることができている」は15.9%にとどまった。

一方で、「4分の3程度しか得ることができない」は25.4%であった。最も高かったのは、「3分の2程度しか得ることができていない」で33.3%であった。「半分程度しか得ることができていない」(7.9%)と、「半分も得ることができていない」(17.5%)を合わせると25.4%に上った。

グラフ7 国土交通省の「標準的な運賃」(距離制運賃表)に示された運賃を得ることができていますか(n=63)



既述のとおり、政府は今後、「標準的な運賃」の見直し・引き上げを予定している。このような「標準的な運賃」の見直しは重要である。だが、問題は、グラフ7のとおり、「標準的な運賃」とトラック運送事業者が実際に得ている運賃との乖離である。【自由記述2】(12頁以降)には、「過剰な競争での低運賃。

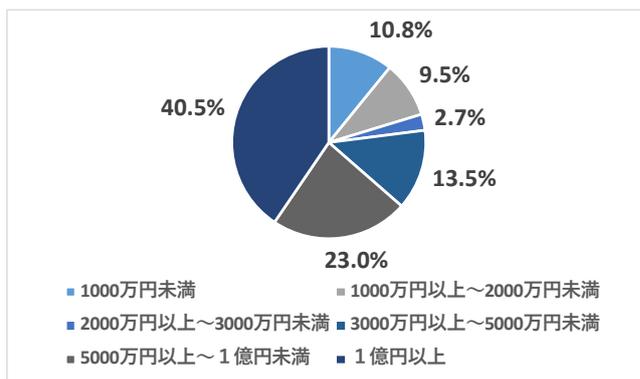
国が示している適正運賃との差がありすぎる」、「根本的に、運送業界の運賃が低すぎる。全体的な底上げをしないと改善しない」等の記述がある。「標準的な運賃」を引き上げても、トラック運送事業者が、それを実際に得られるための手立てが重要となる。

一方で、運賃の引き上げが物価上昇の一因となっている。それを消費者に受け入れいれてもらうための対策も求められる。

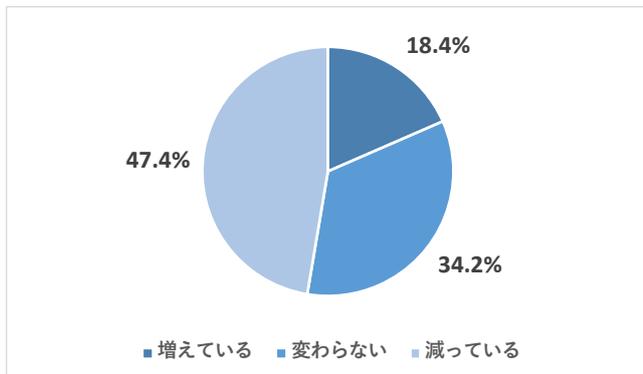
グラフ8のとおり、トラック運送事業者の年間売上高は、「1,000万円未満」は10.8%、「1,000万円以上～2,000万円未満」は9.5%、「2,000万円以上～3,000万円未満」は2.7%、「3,000万円以上～5,000万円未満」は13.5%、「5,000万円以上～1億円未満」は23.0%、「1億円以上」は40.5%であった。

このように、年間売上高5,000万円以上が6割を超えた。

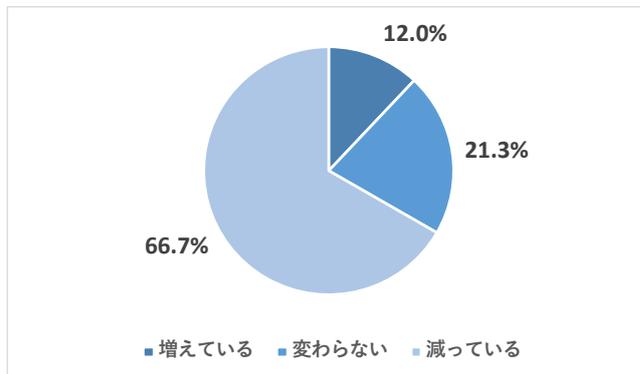
グラフ8 年間売上高 (n=74)



グラフ9 前年同時期と比較して売上は (n=76)



グラフ10 前年同時期と比較して利益は (n=75)



グラフ9のとおり、前年同時期と比較して売り上げは、「増えている」が18.4%、「変わらない」が34.2%、「減っている」が47.4%である。半数近くが売り上げの減少に直面している。

一方で、前年同時期と比較して利益は、「増えている」が12.0%、「変わらない」が21.3%、「減っている」が66.7%であった（グラフ10）。7割近くが利益を減少させている。

新型コロナ禍以降の物価高を背景に、ガソリンや軽油をはじめとする燃料価格の上昇が続いている³。また、最低賃金は2023年度の全国加重平均額で前年比43円増の1,004円となっている。このような状況下で、燃料費や人件費の上昇分を運賃に転嫁することが必要となる。これらの実態について見ていく。

³ 中小商工業研究所の「2023年下期（9月）営業動向調査」（モニター：民主商工会会員事業者、有効回答：665人）では、現下の物価高を背景に、経営上の困難としての「経費の増大」が長期化し、かつ統計開始以来過去最高値となっている。

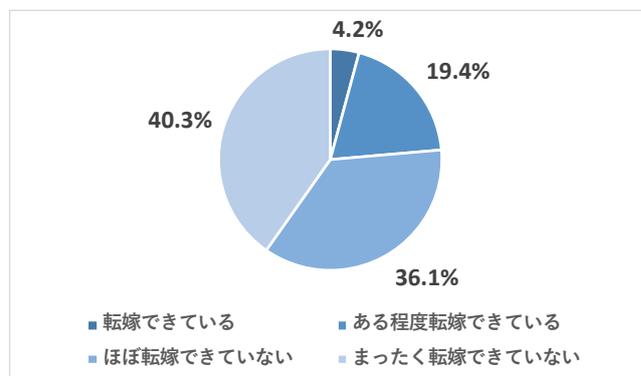
まず、アンケートでは、燃料費が1リットル当たり10円上がった場合の月の負担額を聞いている。その結果から、1社(者)あたりの燃料費の月の負担額(平均)を算出すると、185,570円であることが分かった。

次に、燃料費の負担増と最賃引き上げによる人件費の上昇分を運賃に転嫁できているか否かを聞いている。その回答結果が**グラフ11**である。「転嫁できている」はわずか4.2%に過ぎない。「ある程度転嫁できている」(19.4%)を合わせても、23.6%にとどまる。一方、「ほぼ転嫁できていない」は36.1%、「まったく転嫁できていない」は40.3%であった。合わせると、76.4%に上る。

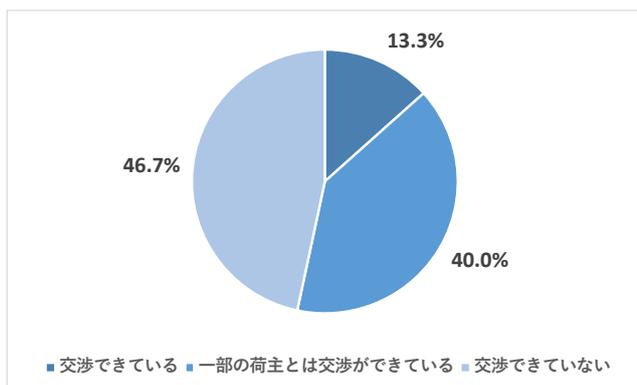
運賃への転嫁の困難性が、利益を減少させている1つの要因と推察される。

【自由記述2】には、燃料費に対する補助金の他、軽油引取税の廃止・軽減を求める声が寄せられている。また、コロナ禍・物価高騰下において、地方自治体は地方創生臨時交付金を活用した、事業者向け直接支援策を講じていることから、燃料費等の高騰に直面するトラック運送事業者の経営実態にもとづく直接支援策が求められている。

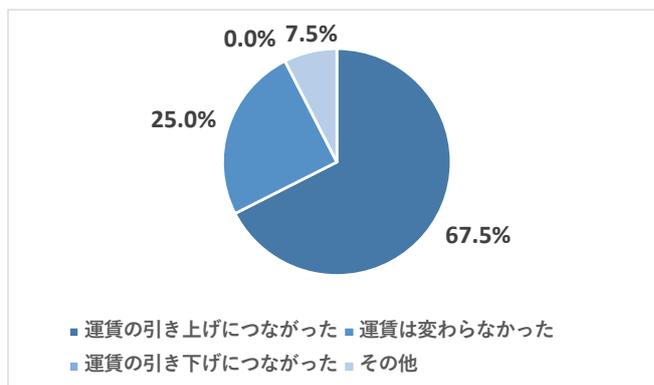
グラフ11 燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇分を運賃に転嫁できていますか (n=72)



グラフ12 燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇を踏まえた荷主との運賃交渉はできていますか (n=75)



グラフ13 グラフ12で「交渉できている」「一部の荷主とは交渉ができている」と回答した方にお聞きします。荷主との運賃交渉の結果はどうでしたか (n=40)



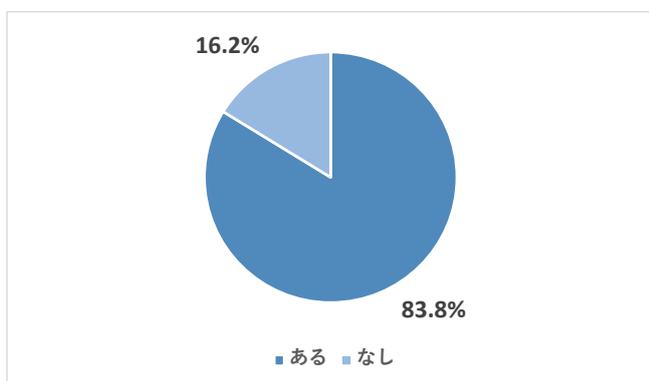
グラフ12は、燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇を踏まえた、荷主との運賃交渉ができているか否かを聞いた回答結果である。「交渉できている」(13.3%)と、「一部の荷主とは交渉ができている」(40.0%)を合わせると、53.3%であった。「交渉できていない」は46.7%に上った。

荷主との「交渉ができている」「一部の荷主とは交渉ができている」と回答した運送事業者のうち67.5%が、交渉によって運賃の引き上げにつながっている(**グラフ13**)。トラック運送事業者が運賃体系について荷主と話し合う機会の必要性と、トラック運送事業者の運賃引き上げ要請に応じる荷主の努力が伝わる

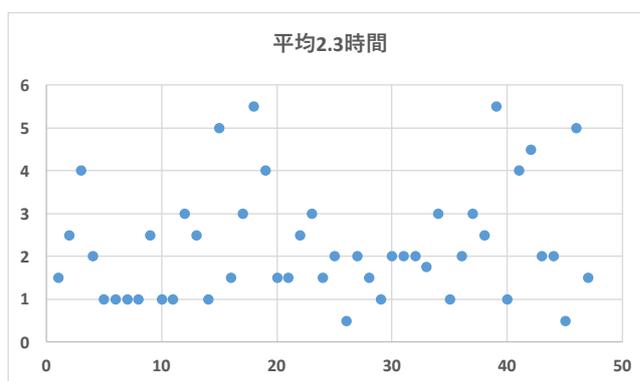
結果となっている。

一方で、「交渉できていない」（グラフ 12）と回答したトラック運送事業者（46.7%）に、その理由を聞いたのが、【自由記述 3】（15 頁）である。「賃金引き上げの交渉は怖くてできない。いくらでも安く走る会社があるので」や「交渉してもほとんどアウト。業者の入れ替えで終了」、「中間搾取業者が多く、重層下請けのため、交渉の余地すらない」、「交渉すれば仕事がなくなる。荷主は今現在運賃を引き下げているため、交渉すること自体難しい」といった、業界を取り巻く深刻な実態が記されている。

グラフ 14 荷待ち・荷役はありますか（n=74）



グラフ 15 荷待ち・荷役の 1 日の時間（縦軸：時間）（n=47）



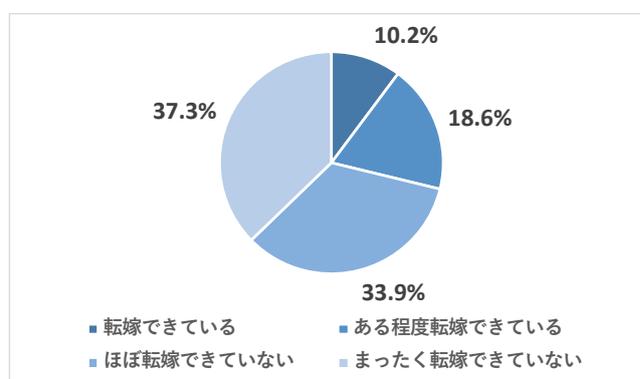
グラフ 14 は、荷待ち・荷役があるか否かを聞いた回答結果である。「ある」は 83.8% に上った。「なし」は 16.2% であった。荷待ち・荷役の 1 日の平均時間を算出すると、2.3 時間であった（グラフ 15）。これを月に換算すると、52.9 時間となる⁴。トラックドライバーの時間外労働の上限規制である年間 960 時間以内を、月に換算すると 80 時間以内となることから、トラックドライバーの労働時間の短縮には、荷待ち・荷役に費やす労働時間の短縮が重要となる。

グラフ 16 は、荷待ち・荷役に費やしている労働を運賃に転嫁できているか否かを聞いた回答結果である。「転嫁できている」（10.2%）と「ある程度転嫁できている」（18.6%）を合わせても、3 割に満たない。

一方、「ほぼ転嫁できていない」（33.9%）と、「まったく転嫁できていない」（37.3%）を合わせると、7 割を超える。

グラフ 17 は、待機時間料（荷待ち）について、運賃に反映するよう荷主と交渉できているか否かを聞いた回答結果である。「交渉できている」は

グラフ 16 荷待ち・荷役に費やしている労働を運賃に転嫁できていますか（n=59）

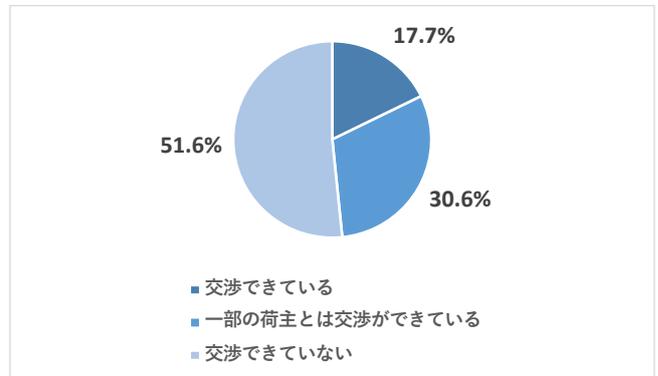


⁴ ドライバーの 1 週間あたりの休日日数（平均）の「1.7 日」（3 頁の図 1 参照）× 4 週 = 6.8 日 ≒ 7 日（月の休日日数）。30 日 - 7 日 = 23 日（月の稼働日数）× 「2.3 時間」 = 52.9 時間。

17.7%、「一部の荷主とは交渉できている」は 30.6%、「交渉できていない」は 51.6%に上った。

「運送事業はどうしても 1 日の労働時間が付帯作業、荷待ち、渋滞などで長くなる」、「拘束時間のうち、手待ち時間（荷待ち等）がどれくらいの時間がかかるか、その都度違うため、2 人体制にしたとしても賃金を考えると経営する会社としてはとても厳しくなる」、「残業時間のなかに、どれだけ待機時間という無駄があるかを理解してほしい。これだけ待たせているのに、我々が残業手当を払うのもおかしいことだ」、「一番良い労働時間の短縮方法は、待機時間の短縮である。しかし、この待機時間の短縮は、荷主と事業者が協力しないと解決できない問題でもある」——【自由記述 1、2】に示された実態は、荷待ち・荷役を加味した適正運賃の確保と、荷主と運送事業者の協力による荷待ち・荷役に費やす労働時間の短縮の必要性を示唆している。

グラフ 17 待機時間料（荷待ち）について、運賃に反映するよう荷主と交渉できていますか（n = 62）



（4）自由記述

【自由記述 1】（トラック運送事業者）	
2024年4月から、トラックドライバーの長時間労働の改善に向け、トラックドライバーの時間外労働の上限が年間960時間以内となることにより、懸念されることを、下記の記述欄に具体的にお書きください	
No.1	2年間ドライバーを募集しているのに、人手不足が解消されない。
No.2	運送事業はどうしても1日の労働時間が付帯作業、荷待ち、渋滞などで長くなる。労働時間を減らすためには、休みを多くする必要がある。休みが多くなれば、会社的には年間の売り上げが減るので、給料を上げにくくなると思う。
No.3	売り上げの減少。
No.4	一般的なトラックは荷主の理解を得ることができるので、時間内は可能と思われる。一方、海上コンテナの輸送を行っているが、そちらは待ち時間が解消されない。コンピューターシステム化されていると思われるが、なかなか改善されないため、対応は困難だ。
No.5	季節物、青果物の輸送に対応できない。時間が少なくなった場合、給料水準を保てない。
No.6	実働時間の減少による売り上げの減少。
No.7	良い仕事（運賃）取引がしづらくなる。時間調整ばかりになる。今はできている仕事でもドライバー不足になる。
No.8	当社は県内（片道2時間以内）の現場のため、懸念されることは少ない。
No.9	現在、弊社は県内の仕事が多いので、2024年4月からの時間問題はどうか対応できているが、もし県外の仕事が増えたときは心配だ。
No.10	上限960時間内に収めるため、現在以上に高速道路利用等による時間短縮はできず、休日を増やすことでしかできない。そのため会社の収益が減少し労働者の賃金上昇がスムーズにできなくなる。

No.11	収入が減る。出費が増える（泊りに関しての運行等）。
No.12	ドライバー不足によるチャーター便等の引受け業者の減少。
No.13	当社としては日帰りの運行が多く、1日の配送ルートがある程度決まっており、ルートを短くすることは難しいため、労働時間の対応は社員の休日を増やし、1カ月の労働時間を守ることとなる。このため、休日が増加する分、人手を増やし運行を維持することが必要になる点と、休日が増えた分収入が減ることをカバーするため、賃金の補償として会社の支出が増加する点を懸念している。現在、上記の理由から価格改定のお願いを取引先にしているが、改定を受入れてもらえず、取引を止める先も発生している。
No.14	労働時間短縮のためには、ドライバーの増員が必要である。固定費は増えても、従来から働いているドライバーの賃金を減らすわけにはいかない。多くの事業者が直面している課題だ。それを解決するには原資の確保が必要で、荷主や元請け事業者に運賃値上げを交渉しなければならない。しかし、荷主がすんなりと運賃値上げに応じてくれるとは限らない。また、多くの事業者はドライバー募集をしても応募者が来ないのが現状である。
No.15	短い労働時間でこれまでと同様の成果を出すことは難しい。そのうえで、賃金を上げることは不可能だ。
No.16	会社を今までのように回すには、ドライバーを増やす必要が出てくるが、今の運賃では無理である。ドライバーは残業で稼いできた分が少なくなり給料が下がり、長年やってきた人はやりくりができなくなりきゅうきゅうする。
No.17	ドライバーの拘束時間が常に範囲内を超えてしまう。拘束時間のうち、手待ち時間（荷待ち等）がどれくらいの時間がかかるか、その都度違うため、2人体制にしたとしても賃金を考えると経営する会社としてもとても厳しくなる。長距離はやりづらくなる。2人体制にすると賃金はどうなるのか。
No.18	建材の運搬をメーカーより請け負っており、2024年1月より大幅な賃上げが約束された。
No.19	ドライバーの賃金が低下する懸念。ドライバーの労務管理に対する懸念。人材確保に対する懸念。
No.20	ドライバー離れ。
No.21	ドライバーを増やさなければ上限時間を超えてしまう。ドライバーを増やしたら払う給料が増えるが、その分の運賃の値上げは見込めないこと。
No.22	縮小して仕事。
No.23	労働時間を超えている運送業務がなくなってしまう可能性がある。
No.24	時間外労働の上限が年間960時間。有給消化の義務化も加えると人手が全く足りない。募集して面接したとしても、スキルが足りなく、即戦力にはならず困っている。現在いるドライバーの継続が一番の臨みだが、そのドライバーも高齢化や介護などの問題もあり困っている。
No.25	大型特殊車両、トレーラー、牽引車なので、通常の輸送時間帯で運行ができない。深夜運行限定や待機するための場所の確保が難しいため、車両内での待機が長時間になることもあり、時間外労働の上限を超えることが必然でもある。
No.26	お客様のニーズに応えられない。改善が必要だ。
No.27	長距離運行ではないので、特に問題はない。

No.28	長距離輸送のために、フェリーを使う場合でも時間的に配達できるところが減ったり、日数が逆に増えたりして、今までやれていた仕事でも時間がかかる。労働時間の減少につながりにくかったりする。
No.29	荷主が運賃交渉に応じたとしても、実際には運賃の引き上げが見込めないこと。
No.30	960時間以内になることにより現在の稼働時間の縮小→収入減が考えられる。
No.31	個人事業主のため、売上げの減少。
No.32	ドライバーが慢性的に不足している状態でも、現在請け負っている仕事をこなすことが信用上、必須な条件であるため、残業が発生することも多々ある。体調が悪いドライバーが出たら、代わりのドライバーを出さなければならない。もちろん、体調が悪いドライバーを出走させるわけにはいかない。でも、現在の人手不足の状況で、原油価格も高騰して、最低賃金も上がり、仕入全てが上がっていて、どうやって代わりになる余剰人員を抱えることができるのか。したがって、今いる人員で仕事をやり遂げなければならない、残業が出ることは致し方ないのが現状だ。我々経営側はコンプライアンスを守り、残業を減らしたいと思っているが、残業代が減れば社員への給与が減る。減れば困る。そうすると、コンプライアンスを守らない同業者に人員が流れ、ますますドライバーが不足する。だからといって給与を増やせば、今度は会社が回らなくなる。正直者がバカを見るとは正にこのことだと感じる。理不尽に思う。また、我々運送会社がいくら努力しても、積みみを待たせられる。納品先では混雑時は2～4時間以上待たされたりもする。これだけ待たせておきながら、「当センターの受付は11時までにしなないと荷物は受け取らない」と言い、自分たちはしっかりと昼食休憩をとっている。意見を言っても「順番だから」で終わりだ。したがって、早く行って受付して、その場所で何時間も待機しているのが実態だ。待つにしても、構内は狭いとの理由で、結局は路上で待機せざるを得ない。本来であれば倉庫が待機場所を用意すべきだ。通学路であればジャマ扱いされ、トイレにも困る。特に女性ドライバーは大変で、弊社では女性には簡易トイレを渡している。自助努力では限界だ。荷主だけではなく納品先にも行政から指導してもらわないと、我々からは言えない(倉庫に嫌われるとその後がやりづらくなるため)。残業時間のなかに、どれだけ待機時間という無駄があるかを理解してほしい。これだけ待たせているのに、我々が残業手当を払うのもおかしいことだ。待たせた会社が負担すべきではないかと思う。正直者がバカを見ないようにしてもらいたい。運送会社にだけ規制をかけるのではなく社会全体の問題だ。個人宅配はクローズアップされているが物流全体の確約約8%に過ぎない。
No.33	対応していく他ないが、短時間でもドライバーの賃金を上げるために、運賃の値上げ交渉となると板挟みになる。
No.34	荷物の配送の減少と配送の遅れ。
No.35	労働時間が減ることにより、給料面での減少に懸念する可能性があることが特に予想される。
No.36	昼間の特定地域内の共同配送については上限内で問題なし。24時間看板方式の車両が、拘束時間オーバーとなり増員の検討を元請けと交渉しているが、コストアップで非常に厳しい。拘束時間短縮でドライバーの所得が減少し、退職者が増加することになる。
No.37	残業代減少による社員給料の減少。上記の原因によるドライバー不足。2件の仕事を3人3台で行うようになる場合の従業員の確保、台数増加に伴う設備投資(増車等)等の原資の確保。

No.38	ドライバーの確保が難しいため、休日を増やすことができない。
No.39	トレーラーの法令規制により夜間（20：00～05：00）のみに走行が許可されているため、日中積み込み、夜間輸送となる。1台の車両を2人で稼働させるようになるので、1台あたりの売り上げは変わらず、ドライバーが2人必要になるので、ドライバーの給料が確保できなくなり、営業が成り立たない。
No.40	ドライバーから給料アップを言われる。
No.41	ドライバー不足により、収益が減少してしまうこと。
No.42	弊社は請負契約で車両（商品車）を運送する業務なので、上記の規制には当てはまらない。しかし、今後は運搬員不足により事業継続が困難になると思うので、廃業を視野に入れている。
No.43	給与が下がるため、ドライバーが離職する。ドライバーの確保ができない。

【自由記述2】（トラック運送事業者）

業界の取引慣行上の問題点や改善すべきこと、また、政府や自治体に求める施策などを下記の記述欄にお書きください。政府の対策（「別紙 物流革新緊急パッケージ」①物流の効率化、②荷主・消費者の行動変容、③商慣習の見直し）について、ご意見があれば、併せてお知らせください

No. 1	燃料費の改善。世界情勢の安定化。
No. 2	政府や自治体では、宅配ボックスなど、再配達をなくす案もあると思うが、弊社の場合、店舗や倉庫への荷物がほとんどで、荷待ち時間が長かったり、商品の陳列作業に時間がかかったりする。配達終了の連絡があっても遠方からの帰社だったり、渋滞に巻き込まれたりする場合もある。付帯作業を運送事業者の仕事としていることに問題がある。渋滞の緩和対策をお願いしたい。
No. 3	高速道路の速度引き上げには反対だ。高速道路の夜間割引廃止（営業車に限り終日割引）。
No. 4	①物流の効率化：モーダルシフトが進んだとしても、最終的にトラックは必要である。大手はよいが、中小にしわ寄せがくる。②荷主・消費者の行動変容：相当な時間がかかると思われる。③商慣習の見直し：付帯作業の無価値化が常態化している。元請けに対して罰則を伴う国の厳罰な指導が必要だ。標準運賃を守るよう指導してもらいたい。
No. 5	大手ばかり見ている。実運送業者に話を聞け。全てが的違いだと思う。
No. 6	国がもっと燃料の補助金を出すべきだ。
No. 7	燃料サーチャージは意味がない。重層下請けで水屋の手にしかならない。重層下請けの解消のため、荷主と運送会社の直接取引にして、運賃も直接払い（お金だけの重層下請け解消）にしてほしい。安全な運行のため、会社経営のため、最低価格を定める。
No. 8	大手のみの対策。自社には当てはまらない対策。
No. 9	末端の個人事業者（1人親方）の賃金は、20～30年変わっていないので、元請け、仲介業者に対し最低賃金もしくは元請けに入る賃金の開示ができればよい。開示の賃金に応じて賃金の交渉ができればもっとよい。

No.10	政府への施策の要望として、ドライバー職の収入に対して所得補償（最低賃金ではなく所得の補償）を設けていただきたい。所得の縛りがあれば、事業者は社員に対し支払いの義務が発生し、おのずと運送料金も適正な額が必要となると考えるからだ。
No.11	一番良い労働時間短縮の方法は、待機時間の短縮である。待機時間は全く無駄な時間で、待機時間をなくすことは、荷主、ドライバー、事業者にとって全てよしである。しかし、この待機時間の短縮は、荷主と事業者が協力しないと解決できない問題でもある。
No.12	理想と現実は程遠いのが事実だ。賃上げも難しい経済状況で、規制だけを厳しくされてはやっていけない。賃上げ及び人材確保をできる環境を整えてほしい。
No.13	経費削減にも限界がある。物価高騰についていけないので軽油税を下げしてほしい。
No.14	運送業にとって経費（燃料、高速代）がとても経営に関わりがあり、特に国は燃料費の助成を考えてほしい。
No.15	荷主及び元請け運送事業者への指導、特に大手運送事業者が安い仕事を下請けに出すことのないように指導をしてほしい。
No.16	運送業の悪しき習慣の見直し。荷主に対する適正運賃の提示。中小企業に対する補助金の拡充。
No.17	ドライバーに荷扱いをさせないようにしてほしい。
No.18	ドライバーの地位向上、そのための給与向上。
No.19	規制緩和によって、運送業者が増えすぎたため、過剰な競争での低運賃。国が示している適正運賃との差がありすぎる。
No.20	軽油引取税の廃止か軽減を求める。
No.21	届出先での荷おろし・待ち時間が発生するので得意先の理解が必要だ。
No.22	トラックがバースにつけられない（順番待ち）。荷物ができていない。シール貼り、分別等、余分な仕事をさせられる。フォークリフトの台数が少ない。
No.23	燃料価格高騰を踏まえた物流GXの推進と言っているが、燃料価格高騰ありきのところが現場からすると腹立たしい。そもそも軽油税とかをなんとかし、生まれた金で問題を解決する方法を考えるべきだ。普通に考えれば、もし燃料代が半額になるだけで、いろんな策を練ることができると思う。
No.24	根本的に、運送業界の運賃が低すぎる。給料も低すぎる。全体的な底上げをしないと改善しない。

No.25	物流革新緊急パッケージは、現場を知らない机上の理論にしか思えない。もちろん、やらなければ何も進まないで、いろいろな政策は推進してほしいが、中小零細企業が多いこの業界で、DXの推進や物流拠点の強化などは良いと思うが、高速道路の大口・多頻度割引の拡充措置の継続は正直ウソで実質値上げだ。働き方改革ならば、我々営業ナンバーには昼間だろうが、夜間だろうが、ずっと割引にすべきではないか。しかも夜中だけを安くするのもおかしい。22時から5時までは深夜手当があるのも、人間は本来夜寝るものなのに、夜だけの割引は働き方改革に逆行しているとしか思えない。適正な運賃の收受、賃上げ等に向けた法制化の推進に関しては、標準化運賃とか生ぬるいことを言わないで、最低運賃といった法整備をして、それ以下では違法となるなどの法整備をしないと運賃はなかなか上がらない。多重構造の業界なので、末端はどれだけ搾取されているかを考えてほしい。運送会社がしっかりと運賃を取れるためには、最低賃金と同じように最低運賃を決めるべきだ。そのような法整備がなければ、長時間低賃金の業界はずっと続き、ますます魅力がない業界になり、運ぶ人がいない状態になる。
No.26	そもそも国民が苦しんでいるのに国会で話し合う内容の優先順位がおかしい。
No.27	物流2024年問題がなくなればよい。物流にもいろいろな内容があり全ての企業が対応できるとは限らない。大手企業にはできても、小規模の者は仕事がやりづらくなる。
No.28	現在も廃業・倒産が増えているようで、会社内容によっては取引を断られるようになる。乗務員の確保、拘束時間の短縮、賃金アップと政府がアピールしているが何を根拠にしているのか。ドライバーの作業時間を短縮するパレット輸送がほとんどできていない商品を運んでいるのが現状であることを知っているのか。乗務員不足により、鉄道や内航（フェリー・RORO船）へのシフト案を政府が提案しているが、そんなにうまくいくことはない。結果、物が届かない、物価が上がり消費が減少し不景気になってくる。
No.29	国土交通省の標準的運賃の末端業者の適用。荷主、消費者の意識改革（送料は安くない。かかるものだ）。（末端業者の）運送料の最低ラインの確保（政府主体で）。不足分の助成金体制の構築。標準運賃の末端業者への適用を見据えた営業（利益分を上乗せした営業）を当たり前とする。
No.30	輸出入の仕事が多いため、国内の対策では無理。外国船舶は休日、夜間関係なく入出港している。
No.31	荷待ちには運賃アップを。政府に言いたいのは、高速代金を出してほしい。そうすればドライバーの仕事時間を減らせる。（例）東京に行くのに、前橋市を3時30分に出発するところを、高速を使えば5時に出て間に合う。帰りも高速使用なら1日3時間ぐらい労働時間を減らせる。
No.32	かねてより人口減少による労働者不足は分かりきっていたことなので、遅きに失したという思いだけだ。値下げはされども管理費は上がり政府の対策など無意味である。
No.33	待機時間を無くすために、時間指定で積み下ろしを行う。輸送費を上げてもらい給与の落差を抑える。労働時間を短縮するには高速道路の利用が不可欠である。高速料金の割引をする。また軽油が高く利益が出ないので、軽油税を無くすことが必要だ。

【自由記述3】（トラック運送事業者）	
【グラフ12】で「交渉できていない」と回答した方にお聞きします。交渉できていない理由を下記の記述欄にご記入ください。	
No.1	検討中ではあるが、交渉までに至っていない。
No.2	賃金引き上げの交渉は怖くてできない。いくらでも安く走る会社があるので。
No.3	ライバルが多い。
No.4	荷主農家が減収のため。円安で輸入物が高いため。何社もの下請けのため。
No.5	中間搾取業者が多く、重層下請けのため、交渉の余地すらない。また、お金だけの重層下請け（水屋が原因）の発生により、運賃が安すぎる。
No.6	荷主と話し合いはしているが、なかなか運賃引き上げに話が進まない。
No.7	他業者との兼ね合いもあり、なかなか進まない。
No.8	他の運賃の安いところに流れていく。
No.9	土建屋に交渉してもほとんどアウト。業者入れ替えで終了。建設業の資材運送のピンハネを何とかしてほしい。元が出ていても、こちらまでお金が降りてこない。
No.10	一部の荷主とまだ交渉できていないので今後、交渉予定。
No.11	上下関係があるので、とても交渉できない。
No.12	1社のみで交渉しても相手にされず、他の会社と話し合いで交渉すればよいのではと思うが、そういう機会がつかれない。
No.13	同業者だから。
No.14	荷主と運送会社の関係など、荷主である中小企業自体も業績がよくないので。
No.15	荷主よりの一方的な運賃制度のため。
No.16	交渉しづらい。中間に別会社が入っている（下請け）。
No.17	そもそも2次下請けの場合、上がらなければはじまらない。
No.18	交渉すれば仕事がなくなるから。荷主は今現在運賃を引き下げているため、交渉すること自体難しい。
No.19	1日の日当が決まっているため、なかなかできない。
No.20	交渉を話し合いとはならず、クレームかのような取り方。あまり言うと契約解除されそう。
No.21	現在交渉中である。
No.22	孫請けの場合、直接荷主に交渉できない。親会社に交渉依頼してもレスポンスが悪い又はできない。中間業者の意識不足（利用運送業者〈水屋〉は意識が薄い）。
No.23	競合する会社があるため、決まった客先の値上げは現状では難しい。
No.24	インボイスの問題や燃料代等が高騰してきているので、今後は価格交渉を検討している。
No.25	弊社は軽トラなので、お客さまから他社に仕事を取られる可能性がある。
No.26	2022年度に運賃交渉したので、またすぐに交渉はできない。
No.27	荷主がより安く運ぶ運送会社を探すため。

2. 軽貨物運送事業者の回答結果

(1) 経営の概要

図2のとおり、軽貨物運送事業者42社(者)のうち、個人事業者は81.0%、法人事業者は19.0%であった。1社(者)あたりの事業主を含めた全従業者数(平均)は3.9人、1社(者)あたりのドライバーの人数(平均)は3.3人であった。

また、事業主の1日の労働時間(平均)は9.4時間であり、ドライバーの1日の労働時間(平均)は9.4時間であった。事業主の1週間あたりの休日日数(平均)は1.2日であり、ドライバーの1週間あたりの休日日数は1.7日であった。

なお、1社(者)あたりの軽貨物車両の保有台数(平均)は3.9台であった。

図2

事業形態	個人事業者	81.0%
	法人事業者	19.0%
全従業者数	1社(者)あたりの人数(平均)	3.9人
ドライバーの人数	1社(者)あたりの人数(平均)	3.3人
労働時間	事業主の1日の労働時間(平均)	9.4時間
	ドライバーの1日の労働時間(平均)	9.4時間
休日	事業主の1週間あたりの休日日数(平均)	1.2日
	ドライバーの1週間あたりの休日日数(平均)	1.7日
保有台数	1社(者)あたりの保有台数(平均)	3.9台

注) 図2の平均は、最高値と最低値の1つを除き算出。以下で示す「平均」も同様。

(2) 物流2024年問題への懸念

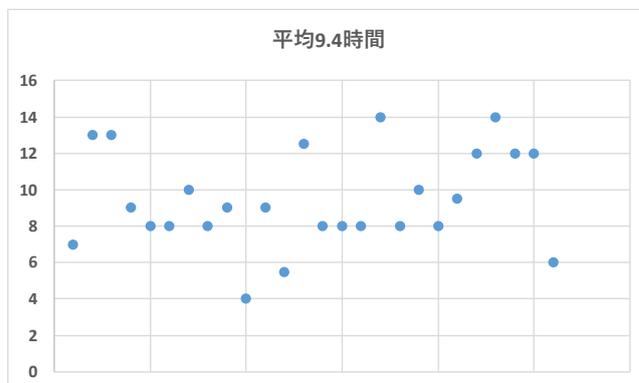
アンケートでは、軽貨物運送事業者にも、2024年4月から、トラックドライバーの時間外労働の上限が年間960時間以内となることにより、懸念されることはなにか、を聞いている。それをまとめたのが【自由記述4】(19頁以降)である。業界のドライバー不足や荷物の遅延、個人請負いの減少などが懸念されている。また、「取引先の運送会社が社員の時間外労働分をカバーするため、我々のような下請けの個人事業主に仕事を適正な運賃で出してくれるなら、売上増が見込めるかもしれない。だが、取引先の運送会社が労働時間を制限することにより、1日に運べる荷量が減少することによって、売り上げや利益が減少してしまったら、経費節減で外注費を制限し、我々のような個人事業主の売り上げも減少してしまうことも考えられる」や「大手企業から元請けを通じた、荷主の不都合な仕事を中小業者に振り分けてくることになるだろうから、改善の根は深い」、「物流が正常に機能しなくなれば、日本国内の全ての企業を含め個人にも混乱が生じる」――といった懸念の声も寄せられている。

(3) 経営上の困難

グラフ 18 は、軽貨物運送のドライバーの1日の労働時間を示している。平均すると、9.4時間であるが、12時間以上の労働を余儀なくされているドライバーも約3割いる。

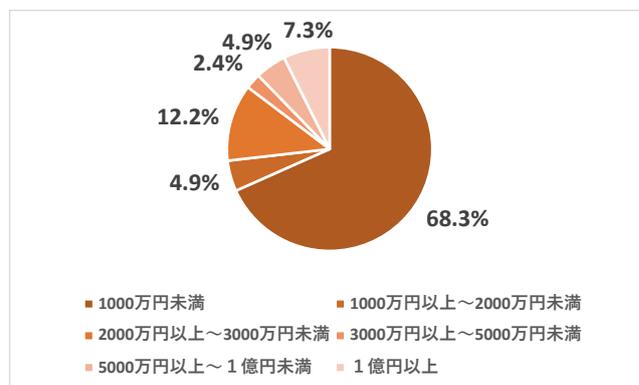
2024年4月以降、トラックドライバー不足の見込まれるトラック運送事業者から、軽貨物運送事業者に荷主の依頼が流れることが想定されている。個人事業者が多数を占める軽貨物運送事業者は、労働者を対象とする時間外労働の上限規制の適用を受けないため、さらなる長時間就労の困難が加わることになりかねない。

グラフ 18 ドライバーの1日の労働時間（縦軸：時間）（n=26）

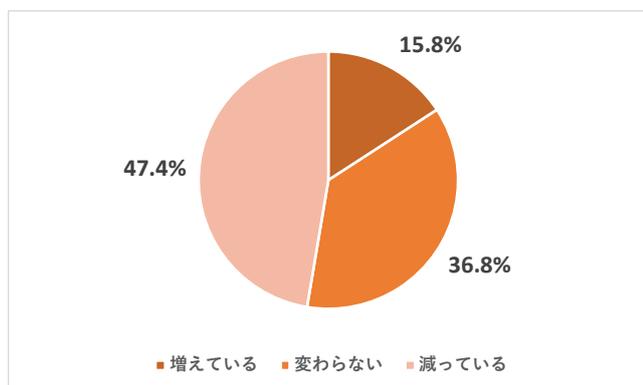


グラフ 19 は、軽貨物運送事業者の年間売上高を聞いた回答結果である。「1,000万円未満」は68.3%を占めた。「1,000万円以上～2,000万円未満」は4.9%、「2,000万円以上～3,000万円未満」は12.2%、「3,000万円以上～5,000万円未満」は2.4%、「5,000万円以上～1億円以上」は4.9%であった。また、「1億円以上」は7.3%であった。

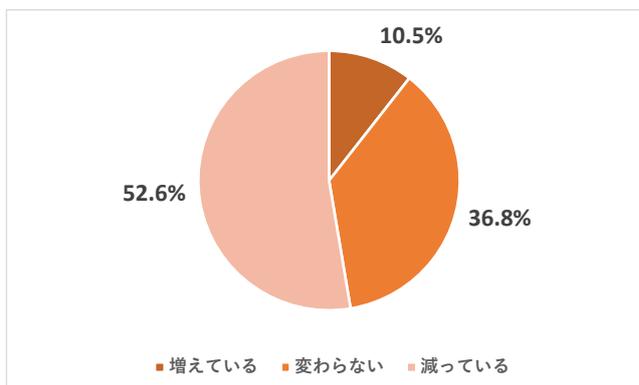
グラフ 19 年間売上高（n=41）



グラフ 20 前年同時期と比較して売上は（n=38）

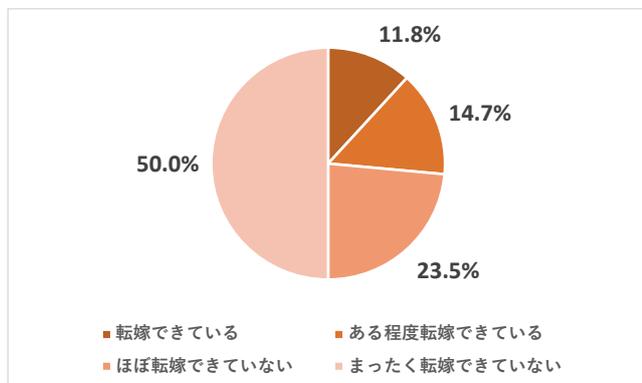


グラフ 21 前年同時期と比較して利益は（n=38）

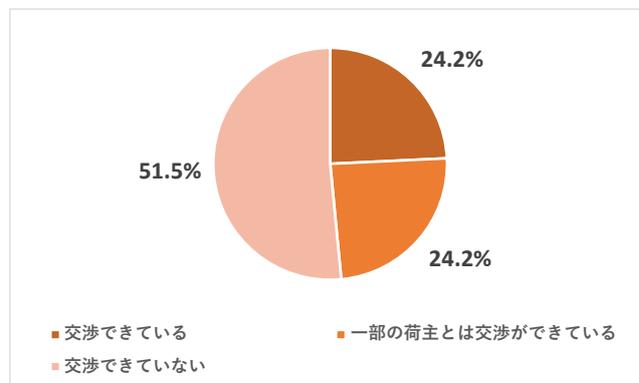


グラフ 20 のとおり、前年同時期と比較して売り上げは、「増えている」が15.8%、「変わらない」が36.8%、「減っている」が47.4%であった。また、利益は「増えている」が10.5%、「変わらない」が36.8%、「減っている」が52.6%に上った（グラフ 21）。

グラフ 22 燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇分を運賃に転嫁できていますか (n=34)



グラフ 23 燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇を踏まえた荷主との運賃交渉はできていますか (n=33)



燃料費が1リットルあたり10円上がった場合の月の負担額から、1社(者)あたりの燃料費の月の負担額(平均)を算出すると、10,854円であった。軽貨物車両の保有台数が多くなると、当然、燃料費の負担額も増える。29台保有する事業者の負担額は、約190,000円であった。

グラフ22は、燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇分を運賃に転嫁できているか否かを聞いた回答結果である。「転嫁できている」は11.8%、「ある程度転嫁できている」は14.7%であった。「ほぼ転嫁できていない」(23.5%)と、「まったく転嫁できていない」(50.0%)を合わせると、73.5%に上った。燃料費の負担増や人件費の上昇分を、運賃へ転嫁することの困難性が見て取れる。

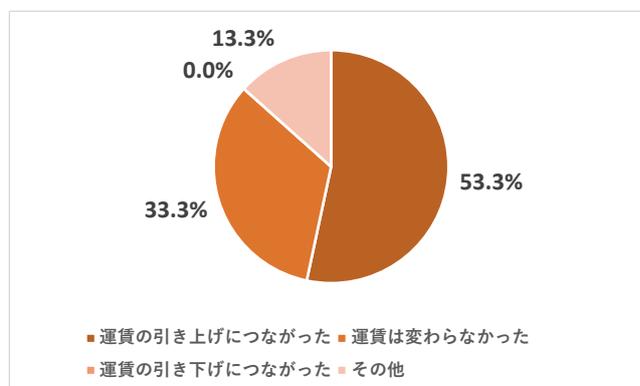
グラフ23は、燃料費の負担増や最賃引き上げによる人件費の上昇を踏まえた、荷主との運賃交渉ができていますか否かについて聞いた回答結果である。「交渉できている」と「一部の荷主とは交渉ができています」は、それぞれ24.2%であった。一方、「交渉できていない」は51.5%であった。

【自由記述6】(22頁)には、運賃交渉ができていない理由について、「交渉したらやめさせられる」や「契約解除の場合があるため」といった記述があった。運賃交渉を契機とした契約解除等が起こらないような、公正な商慣習の確立が求められている。また、燃料費高騰に対する直接支援を求める声が寄せられていることから、地方創生臨時交付金を活用した地方自治体の直接支援策が求められている。

グラフ 24 によると、荷主との交渉の結果、「運賃の引き上げにつながった」は 53.3%に上っている。トラック運送事業者と同様、軽貨物運送事業者も運賃体系について荷主と話し合う機会の必要性を示す結果であるが、トラック運送事業者の「運賃の引き上げにつながった」割合（67.5%）と比較すると、10%以上も低く、懸念材料といえる。

一方、「運賃は変わらなかった」は 33.3%、「運賃の引き下げにつながった」はゼロ%、「その他」は 13.3%であった。

グラフ 24 グラフ 23 で「交渉できている」「一部の荷主とは交渉ができている」と回答した方にお聞きします。荷主との運賃交渉の結果はどうでしたか（n=15）



(4) 自由記述

【自由記述 4】（軽貨物運送事業者）	
2024年4月から、トラックドライバーの長時間労働の改善に向け、トラックドライバーの時間外労働の上限が年間960時間以内となることにより、懸念されることを、下記の記述欄に具体的にお書きください	
No. 1	ヤマト運輸がメール便配達に関する人員を全員2024年1月いっばいで、契約解除するとの通知があった。2024年4月以降ドライバーの仕事は行わない予定だ。
No. 2	現状よりさらに人手不足になる（加速度的に）。
No. 3	運送会社は必ずドライバー不足になる。経営者は大変になる。
No. 4	ドライバーの確保。賃金上昇。賃金上昇分の転嫁。
No. 5	ドライバー不足。
No. 6	現在、時間外労働があまりない短距離ドライバーのため、あまり影響がない。
No. 7	収入がどうなるか心配だ。
No. 8	ドライバーの労働時間縮小に伴い、賃金低下を抑えるため、荷主側に運賃の値上げを原価設定したうえで、交渉に臨んだ。しかし、期待通りの結果は得られず。全体的に値上げムードになっていることから、それを理由に要求した価格から15%の値下げを強いられた。荷主が1社に絞られているため、要求を強く対応できずにいる。
No. 9	元請け業者から出勤時間を遅くするよう伝えられているので業務を圧迫している。それに伴い休日が増やされる可能性が高いため、収入の減少が考えられる。
No.10	当社では、赤帽軽自動車運送組合という組織の組合員として既定の運賃で守られているが、荷主から受ける業務は様々である。特にチャーター便では長距離もあり、8時間で済む問題ではない現実があり、休憩もままならない実態が多い。大手企業から元請けを通じた、荷主の不都合な仕事を中小業者に振り分けてくることになるだろうから、改善の根は深い。

No.11	まず確実に荷物の遅延が発生すると思う。荷物の遅延が発生するということは、最終アンカーというべき我々宅配業者に多大な影響を及ぼすことになると思う。
No.12	人手不足。荷主への対応不足。従業員への賃金の満足度。
No.13	時間外労働を守るため、出勤日数の減少が考えられ、売上げの減少につながる。
No.14	収入が減る一方、経費は増す（懸念）。配達料は増額されたが、わずか3%だ。これは名ばかりだ。費やされた経費を確実に収入アップにつなげてほしい。企業側が無理を要求してくるのではないか。
No.15	時間が減少することで収益が減る。
No.16	残業をすることで高収入が得られるが、労働時間が制限されると、ドライバーが異業種に移る可能性があり、ますます人手不足になる。
No.17	現在チャーター便のみの請負契約で9～21時の間で契約中である。休日は土曜日のみ。個人で請け負っているのは12台程。全体の売上げが減少している。ドライバー不足により、このまま売上げの減少が続けば、個人の請け負いはできなくなると思われる。元請けも考えてはいるようだが、夜間の配送に問題がある。現在の配達は、24時間365日の配送のため、交代で配達している。拘束時間が長いため、若い人が入ってこない。
No.18	我々のような個人事業主には労働時間の制限はないため、どのような影響が出るのか、今のところ分からない。取引先の運送会社が社員の時間外労働分をカバーするため、我々のような下請けの個人事業主に仕事を適正な運賃で出してくれるなら、売上増が見込めるかもしれない。だが、取引先の運送会社が労働時間を制限することにより、1日に運べる荷量が減少することによって、売上げや利益が減少してしまったら、経費節減で外注費を制限し、我々のような個人事業主の売上げも減少してしまうことも考えられる。
No.19	私は、軽貨物（軽バン）自動車で個人事業者として、委託で企業向けの配送業をしている。そのためトラックドライバーの長時間労働に関する問題にはあてはまらない。しかし、配送（運送業界）は燃料高騰によって利益は大きく減少しているうえに、「物流2024年問題」にある年間960時間以内の労働の制限がかかれば、物流業者の存続も厳しくなるだけでなく、物流が正常に機能しなくなれば、日本国内の全ての企業を含め個人にも混乱が起きる。
No.20	定期的な曜日、配送先も決まっているので今のところは心配ない。

【自由記述5】（軽貨物運送事業者）

業界の取引慣行上の問題点や改善すべきこと、また、政府や自治体に求める施策などを下記の記述欄にお書きください。政府の対策（「別紙 物流革新緊急パッケージ」①物流の効率化、②荷主・消費者の行動変容、③商慣習の見直し）について、ご意見があれば、併せてお知らせください

No.1	ヤマト運輸は委託ドライバーを簡単に切りすぎる。郵政、佐川は10年以上同じ委託ドライバーを使っているが、ヤマト運輸は仕事のやり方をころころと変え、正社員でない者は簡単に首を切る。正社員でない者への対応の良し悪しがあるがそのまま会社の利益につながっているのが、現状であることを認識してほしい。
No.2	現ドライバーの意見を聞いてほしい。もっと稼ぎたい。働きたい。
No.3	全運送業態を把握し、運送に係る全作業を分業していただきたい。そのためには法整備が必要かもしれない。
No.4	やはり燃料代の高騰に対する運送業者への直接支援を求める。弊社は、それほど影響はないにしても時間外労働の上限と経費の部分で、従業員に対する賃金の支払いに不安が出ていると思う。業界全体のドライバー不足が懸念される。
No.5	軽貨物宅配業務において対策がないように思う。再配達率を減らすために、コンビニ受け取りや、営業所受け取りを推奨するようだが、私たちにとっては配達個数が減少し収入が減少することになると思われる。再配達より、個数減少の方が困る。単価が増える見込みもない。
No.6	商慣習の見直しについて、元請けから受けた荷の届け先＝荷受け側に労働時間の問題が大きく絡んでいるので、まず、荷受側の対策を考えてもらいたい。ここに大きな時間ロスと負荷がかかっている。荷降ろし待ち＝待機＝荷物を台車に降ろし替えて指定する棚に納めるなど時間と手間が大きい。その他時間指定も問題である。見直しが必要だ。
No.7	今の長時間労働、確かに是正すべき問題ではあるが、安易な制限はやめるべきかとは思っている。
No.8	2024年問題に対して元請け企業の方針が明確でないため、今後の動きにより問題点などの改善を行う。
No.9	「消費者の行動変容」については、「お客さまは神様」の呪縛から解放されることだ。お客さまの要望はなんでも通り、どれだけこちらの言い分を言っても通らない。効率化に逆行する。「商慣習の見直し」については、仕事内容はだいたい同じなのに正社員と契約業者とではいろいろな面で差がある。正社員は労基法により19：00にはさっさと帰社するが、私たちサポーターは夜の時間帯指定のため、長時間労働になっている。
No.10	不在時の再配達を減らすため「置配」は物流の効率化の1つだと思うが、「置配」した後に荷物の紛失や盗難が心配だ。我々のような底辺の個人事業主に弁償させられるようなことはないのか。また、時間外労働の上限を設けるかたちとして早番遅番のようなシフトをうまく利用できないものか。運送業者のアイデアがほしいと思う。
No.11	物流の効率化について、個人事業者として委託で配送業を営む業者が増える必要がある。そのためには、個人事業者への支払われる報酬・単価をもっと上げるべきだ。燃料費も自腹、元請けに支払うロイヤリティーが差し引かれると収入としては継続が難しい。

【自由記述6】（軽貨物運送事業者）

【グラフ23】で「交渉できていない」と回答した方にお聞きします。交渉できていない理由を下記の記述欄にご記入ください。

No.1	ダンピングがきついから。水屋が多いから。
No.2	交渉しても全く上がる見込みがないため。
No.3	交渉しにくい。
No.4	陸運局届けでの料金設定をしているので、元々の運賃が高めなので、交渉できない。
No.5	所属組合の運賃規定により請求としている。
No.6	インボイス制度の影響を会社が状況を把握していない。
No.7	そんな機会がない。
No.8	運賃交渉をしても変わらないため。
No.9	交渉したらやめさせられる。
No.10	価格交渉をした場合、他社からの営業もあり、全体が契約解除の場合があるため。
No.11	現在、伝票1枚につき500円の単価×基本運賃4,000円を付けているから他業者と比べれば、かなり高額な待遇のため、運賃をこれ以上上げる予定はないという。ロイヤリティーは20%。しかし、実態は1軒と次の1軒までの配達先の距離が長い→ガソリン代+拘束時間がかさむため、稼げる金額は低い（時給換算すると1日の収入は7,000~8,000円程度）。
No.12	運賃は変わらないが仕事を増やしてもらった。