

# 道路運送労働の現状と問題点

— トラック労働の実証的研究 —

佐竹 義昌

トラック事業（道路貨物運送業）は高度成長期を通じて著しい躍進をつづけ、現在では我が国の陸運で支配的地位を占める大産業となった。高度成長初期の昭和35年には鉄道の

輸送量545億トンキロに対し、トラックは208億トンキロにすぎず、その国内貨物輸送のシェアは鉄道の39.3%に対して14.9%であった。しかしその後急速に伸びて6年後の昭和41年

表1 輸送機関別輸送量の推移

年 度	国内貨物輸送トンキロ（単位：億トンキロ）							輸送分担比（%）			
	計	自動車	鉄 道			内 航 船 舶	国 内 航 空	ト ン キ ロ			
			計	国鉄	民鉄			自動車	鉄道	内航	航空
昭 25	647	54	338	333	5	255	...	8	52	39	...
30	818	95	433	426	7	290	...	12	53	35	...
34	1,198	183	505	497	8	510	...	15	42	43	...
35	1,389	208	545	536	9	636	0.06	15	39	46	0
36	1,562	266	584	575	9	712	0.10	17	37	46	0
37	1,615	324	572	563	9	719	0.12	20	35	45	0
38	1,810	420	602	592	10	788	0.15	23	33	44	0
39	1,842	472	599	589	10	771	0.20	26	32	42	0
40	1,864	484	574	564	9	806	0.21	26	31	43	0
41	2,095	649	559	550	9	887	0.32	31	27	42	0
42	2,442	811	595	585	10	1,036	0.43	33	24	43	0
43	2,704	1,015	600	590	10	1,088	0.52	38	22	40	0
44	3,152	1,199	612	602	10	1,340	0.65	38	19	43	0
45	3,506	1,359	634	624	10	1,512	0.74	39	18	43	0
46	3,621	1,427	623	613	10	1,570	0.81	39	17	44	0
47	3,892	1,536	596	586	10	1,759	1.16	39	15	46	0
48	4,072	1,410	583	574	9	2,077	1.50	35	14	51	0
49	3,758	1,308	525	516	9	1,924	1.40	35	14	51	0
50	3,609	1,297	474	466	8	1,836	1.52	36	13	51	0
51	3,734	1,326	463	455	8	1,943	1.60	36	12	52	0
52	3,869	1,431	413	406	7	2,023	1.83	37	11	52	0
53	4,095	1,561	414	404	8	2,120	2.24	38	10	52	0

〔資料〕 運輸省『陸運統計要覧』

道路運送労働の現状と問題点（佐竹）

には649億トンキロ、シェア31.0%に達し、鉄道の559億トンキロ、26.3%をはじめて追いこすに至った。その後も48～50年の停滞期を除いて増勢はつづいており、53年には1,561億トンキロ、シェア38.1%に達した。この年の鉄道のシェアは10.1%にすぎず、両者の関係は20年前とくらべて完全に逆転したといえる。（表1）

トラック運輸産業は後述のようにきわめて労働集約的な構造をもっているため、この急成長は、雇用量の急増をも意味している。逆にいえば急増する労働力需要に対応する十分な労働力の供給があったことがトラックの急成長を可能にしたともいえる。しかし同時に、このような労働市場の変化は、その雇用構造、労働条件、労使関係などに多くの問題を発生させたのである。

### 1 トラック事業の特徴

トラック事業の特徴の主な点を要約すると以下の3点となるであろう。

- (1) 営業用と自家用とが混在競争する市場であること
- (2) 事業者の小規模のものが多くこと
- (3) 労働集約性が強いこと

営業用と自家用との混在と競争はバスやタクシーをふくむ道路運送業全体に特徴的な現象であるが、特にトラックにおいて市場の複雑化が著しい。自家用はいわば潜在的限界供給者として絶えず営業用トラックの市場に割り込み、運賃を引き下げ労働条件をきびしくしている。昭和53年度のトラック輸送量合計のうち営業用86,873百万トンキロ、自家用69,192トンキロで後者は合計の44%を占める（表2）。車輛数では自家用が750万台で全体の実に94%に達している。これはライトバンのような小型貨客兼用車がトラックの分類に入れているためでもあるが、これらの数字は自家用が強力かつ不規則にトラック市場

表2 営・自別トラック輸送量

年 度	輸送トンキロ (単位：百万トンキロ)		
	計	営業用	自家用
昭 25	5,400	2,400	3,100
30	9,500	3,700	5,800
34	18,300	7,900	10,500
35	20,801	9,638	11,163
36	26,572	11,720	14,852
37	32,429	14,091	18,338
38	42,031	18,541	23,490
39	47,215	20,222	26,993
40	48,392	22,385	26,006
41	64,912	30,602	34,310
42	81,093	37,189	43,904
43	101,452	46,972	54,480
44	119,864	58,135	61,730
45	135,916	67,330	68,586
46	142,668	72,050	70,618
47	153,610	76,515	77,095
48	140,979	73,367	67,612
49	130,770	72,044	58,726
50	129,701	69,247	60,455
51	132,619	72,789	59,830
52	143,095	80,020	63,075
53	156,065	86,873	69,192

【資料】『陸運統計要覧』

に参入しそれを攪乱していることを示している。自家用の運転者と営業用のそれとは仕事の内容は近似しており、その労働市場は横断的開放的なので自家用の労働条件は営業用のそれに強く影響する。

営業用のトラック事業の免許種別は大別して路線と区域に分れる。路線トラックは定時、定路線、積合せのいわば見込生産的輸送を行なうもので、旅客でいえば路線バスに相当する。区域は荷主の要求により随時随所への注文生産的輸送を行なうもので、旅客でいえば観光バスやタクシーに相当するものである。

路線トラックの運転者の仕事には一定の型がある。それは例えば大都市のターミナル間

表3 規模別路線トラック事業者の現況

(昭和54年3月31日現在)

資 本 金		従 業 員 数		車 輛 数	
資 本 金	事 業 者 数	従 業 員 数	事 業 者 数	車 輛 数	事 業 者 数
計	368	計	368	計	368
100万円以下	16	10人以下	100	5輛以下	101
500 "	80	20 "	46	10 "	44
1,000 "	50	50 "	69	20 "	63
3,000 "	86	100 "	41	50 "	63
5,000 "	54	300 "	65	100 "	40
5,001万円以上	81	1,000 "	30	200 "	25
そ の 他	1	1,001人以上	17	201輛以上	32

〔資料〕『陸運統計要覧』

の長距離運行を行なうという形できまる。この場合は自家用の運転手の仕事とははっきりちがっている。区域トラックは運ぶ貨物の種類たとえば鋼材、砂利、木材などによって、それぞれ仕事の内容がちがう。荷主にチャーターされてその監督下で仕事をする場合、その作業内容は自家用の場合とあまりちがわない。

トラック事業には規模の小さい企業が多い。53年度の車輛台数でみると、比較的規模が大きいとされている路線業者でさえ5輛以下が27.5%、20輛以下合計56.7%であり、区域になると5輛以下は23.4%であるが20輛以下計は80.4%に達している(表3)。従業員規模でみても、たとえば路線では、10人以下が27.1%、20人以下計39.7%に達している。資本金も小さいものが多い。

このことはトラック事業では規模の経済が少なく、小資本で市場に参入できることを示している。

トラック事業はまた労働集約的産業の代表的なものみなされている。その産業の労働集約度は数字的には、平均賃金が一般産業と同一水準にある限り、費用構成中の人件費構成比率によって判定することができる。トラック事業の平均賃金は現在では一般産業の平

均水準にはほぼ等しいが、人件費構成比はかなり高い。52年度の運輸省調査によれば、トラック事業の原価構成で人件費の構成比率は路線51.92%、区域45.22%である。これらの数字はたとえば製造業平均の10%強にくらべて著しく高率であり、サービス業平均とくらべても高い。路線バスやハイヤー・タクシーの60~70%には及ばないが、この人件費率に示されたトラック事業の労働集約度は他産業にくらべてきわめて高いといえる。(運輸省自動車局調査)

## 2 トラック労働力の市場

先に述べたようにトラック労働の雇用量はトラック輸送の成長とともに急増した。昭和35年には約30万であった「道路貨物運送業」の雇用量は、40年53万、45年86万、50年94万と増加している(表4)。40年から50年に至

表4 トラック事業就業人口(人)

年	合 計	雇 用 者	自 営 業 主	家 族 従 業 者
1965	529,400	477,900	38,600	12,900
1970	862,615	798,100	52,195	12,320
1975	938,700	858,400	68,400	11,900

(国勢調査)

道路運送労働の現状と問題点（佐竹）

表5 運転者労働力給源（％）

年	バス から	ハイタク から	トラック から	その他	社内から		計	
					養成	配転		
バス	36	14.2	12.8	53.5	19.5		100.0	
	40	10.8	13.1	37.0	17.4	11.8		
	44	乗 貸	8.1	13.2	36.1	9.8		11.9
			21.8	6.2	14.2	4.5		43.5
	50	乗 貸	9.1	14.8	29.6	13.9		11.7
			18.0	8.5	21.1	8.9		41.6
54	8.7	9.0	24.4	16.9	30.9			
ハイヤー・タクシ	36	2.4	35.4	28.6	33.6		100.0	
	40	3.2	26.8	21.6	26.1	2.8	100.0	
	44	1.5	30.9	16.6	27.2	2.4	100.0	
	50	1.0	40.4	13.6	26.4	2.7	100.0	
	54	0.9	37.9	10.7	33.9	2.1	100.0	
トラック	36	1.6	3.3	50.5	44.6		100.0	
	40	0.8	2.1	40.6	32.2	6.8	100.0	
	44	路 区	0.8	2.2	38.7	39.0	10.7	
			0.9	2.5	38.6	42.4	8.4	
	50	路 区	0.5	2.3	29.2	38.9	13.0	
			0.5	2.8	44.6	40.5	4.5	
54	0.4	2.8	40.8	46.0	4.7	100.0		

〔資料〕 運輸省自動車局「営業用自動車運転者実態調査報告」より作成

る10年間の就業人口の増加率は全産業（非農林業）26％、製造業18％に対し、トラック労働力は77％に達している。この10年間には石油ショック後の不況のため一般産業の雇用の停滞がみられるのだが、それでもなおこれほどの強靱な成長力をもっているのである。

50年現在、938,700人の雇用量は、国勢調査の産業小分類175業種中の第6位である。上位業種中には、地方公務員、病院学校などの公共事業をふくむので、これらを除くと飲食店、金属製品製造に次いで第3位となる。

このようにトラック事業は、わずか10～15年の間に、雇用量で我が国のトップグループに入る大産業に成長した。しかし公共事業以外のこれら上位グループの業種の性格は、一般に分類困難な雑多で多様な労働力の集合の観があり、トラック労働力もまたその例に入

る。移動を主とする作業工程の技術的特徴の影響も加わって、その不安定な流動的性格が労務管理上の種々の複雑な問題を生み出している。

上記のように40年から50年の間にトラック事業の雇用量は77％増加したが、トンキロで示された道路貨物輸送量（営業用）はこの間に209％増、すなわち3.09倍に達している。したがって雇用1人当りの輸送量は1.75倍となる。トラック労働のこの数字上の生産性は、10年間に75％増大したことになる。この75％の増加分を、組織の改善、管理技術の向上、機械設備の近代化、市場条件の変化、などの効果と労働強化によるものとはっきり分けることは困難あるいは不可能である。ここで指摘できることは、トラック事業での間接労働力の比率は後述のようにそれほど大きくな

く輸送量に比例するはずの直接労働が大部分を占めるから、このような数字上の労働生産性の向上は、実質的にはかなりの労働強化をもたらす可能性のあることである。石油ショック後の不況期でも、特に運転者についてはやや労働力不足であることが多くのトラック事業者から指摘されていることは、この可能性を示している。

トラック事業は中小企業性産業であるため、雇用者比率（全就業人口中雇用者の比率）が低い。自営業者と家族従業者が相対的に多いためである。その比率は40年90.3%、50年91.3%であって、運輸通信業全体の96.7%および95.2%にくらべて低いのは当然としても、道路旅客運送業（バス、ハイヤー、タクシー）の97.5%および91.7%にくらべても低率である。特に注意すべき点は他業種が一般に50年の方が低率であるのに、トラック事業のみは高いことである。これは全体としての不況停滞の中で、トラック事業の成長は鈍化したにせよその程度は弱く、雇用面での吸収力が持続していることを示すものであろう。上に述べた労働力不足傾向が一時ほどではなくても続いていることは、このことを裏付ける。

このように急速に膨張したトラック労働力の給源は何か。それを総合的に示す資料はないが、中心的な職種である運転者については、かなり正確に捉えることができる。運転者の労働市場は我が国では特例に属するが、ほぼ横断的な構造をもっている。

表5に示されるように、53年の数字では、バスは全採用者の23.7%、ハイヤー・タクシーは11.8%をトラックから採用しているのにくらべて、トラックはバスからその0.5%、ハイヤー・タクシーから2.7%を採用しているにすぎない。トラック業の新採用者の給源は、同じトラック業から41.2%、「その他」から45.2%である。

このことは道路運送業（客貨双方をふくむ）の労働市場内で、バスやハイヤー・タク

シーのような旅客運送部門が上位市場であり、トラックが下位市場であること、労働力の流れは下から上への上向移動であって、その逆は例外的できわめて少ないことを示している。トラック業界はいわば道路運送労働力の養成所のような機能を果たしてきたし、現在もそのようなのである。

この現象は表5でみられるように高度成長期を通じてきわめて顕著であり、道路運送業界での一種の二重構造の存在として、その成立の由来や波及効果について多くの問題をふくんでいるのだが、この特徴が高度成長の末期、一般的な労働力不足が最も激化した時期に少しく緩和減殺されるかの傾向をみせたことがあった。表5の44年の数字にみられるように、バスなど上位市場へのトラックからの労働力流入はやや減少傾向の兆がうかがわれる。逆にハイヤー・タクシー業界からのトラックへの流入は微増傾向を見せている。この傾向はその後まったく消失したわけではないが、現在のところでは道路運送業の二重構造を大きく変えるほどではない。トラック労働力の給源は同じトラック業界および「その他」にいつそう多く依存せざるを得ないのが現状であり、特に自家用のドライバー有資格者が急増して有力な予備労働力のプールを形成している現在および近い将来ではいつそうそうであろう。

トラック労働力の需給のバランス、その充足率の動向は車輛当り運転者数の推移からもうかがうことができる。表6の示すように道路運送の5業種を通じて車輛当り運転者数が最も少ないのは、稼働率の低い貸切バスを除いてトラック両業種のみである。しかもその充足率は他業種の安定ないし上昇に対照的に、明らかに長期的にも低下している。フォークリフトの導入などによる省力化も進行しているが、一方では労働時間規制による要員増があることを考えると、この点でも労働力の慢性的不足傾向を指摘できよう。

表6 車輛数当り運転者数（人）

年	乗合バス	貸切バス	ハイヤー タクシー	路線トラック	区域トラック
昭41	1.43	1.12	1.82	1.68	1.26
42	1.44	1.12	1.83	1.90	1.27
43	1.46	1.14	1.89	1.79	1.24
44	1.45	1.13	1.77	1.66	1.21
45	1.46	1.14	1.76	1.77	1.17
46	1.50	1.14	1.79	1.73	1.09
47	1.52	1.15	1.70	1.61	1.16
48	1.52	1.14	1.69	1.47	1.11
49	1.53	1.15	1.66	1.50	1.08
50	1.57	1.13	1.75	1.55	1.03
51	1.57	1.14	1.79	1.53	1.09
52	1.51	1.02	1.59	1.47	1.02
53	1.55	1.14	1.80	1.37	1.08
54	1.53	1.14	1.83	1.39	1.07

〔資料〕 運輸省自動車局（表5に同じ）

トラック労働市場の上記の特徴は、その職業としての社会的地位の評価とも関連する。トラック労働力は社会的にあまり高くランクされていない。高度成長期、特に著しい労働力不足の打開策としてこの改善のために種々の努力が、特に進歩的開明的な経営者と労働組合とによって試みられ、いく分かの効果はあったが、全体としての社会的地位の大幅の向上がみられるには至っていないようである。

現代の社会での一定の職業に対する社会的地位の評価基準は複雑な歴史的要因が作用するので簡単にはきめられないが、トラック労働の場合、特に中心となる運転者の定着性が低いこと、雇用先が多くは中小企業であること、作業が時間的に不規則で危険や不快感をともないやすいこと、技能職ではあるが比較的習熟が容易で労働市場へ参入しやすいこと、などが影響していると考えられる。これらすべてを短時日で改善することは不可能だが、改善の手がかりとなるのは、おそらく、労働条件、作業条件を大幅に改善しうるような管理の近代化であり、それを可能にする業界体質の改善と強化であろう。

### 3 トラック労働の特徴と労務構成

トラック労働の特徴は下記のように要約される。

(1) ほとんどの作業が事業場外で行なわれること。作業は戸外を移動しながら行なわれることも多い。そのために天候気温などの自然条件、道路の整備や混雑の状況などの社会的条件の影響を強くうける。

(2) このような事業場外の不定地域の作業は監督者の直接の監督をうけることができない。作業者の能力如何に関わらず、作業の自主管理が必要になる。

(3) 作業の量や質が不定の場合が多い。積荷の種類、荷姿、荷主の要求などによって作業の方法や時間や経路がちがってくる。このことは特に区域についていえる。これに加えて(1)に述べた外部からの与件の変動の作用がある。このような仕事の不定型性の具体的な内容は事業場を出て仕事についてはじめてわかるので、あらかじめ確実に予測できない。このため作業の標準化、業務の計画化がむずかしくなる。

(4) 作業の機械化、省力化の限界、(3)に述べた特徴は作業の機械化を困難にする。機械化は作業の集中と定型化を前提条件とするが、およそトラック運輸の作業の多くはこの条件をみたさない。それは分散しかつ不定型である。高度成長期の労働力不足の時期に、これらの条件をある程度克服して、フォークリフトなどの機械が導入され、従来の手作業、肩荷役への依存は改善された。しかし、現在でも肩荷役による積卸しを必要とする場合はまだかなり残っている。

トラック労働の職務構成は表7に示される。平均して路線では間接労働（事務員）24.1%、直接労働（労務員）73.0%、また区域ではそれぞれ12.5%および77.5%である（52年）、間接部門の構成比は他の交通業にくらべて低い

表7 トラック事業の職務構成(%)

職 種	路 線 ト ラ ッ ク		区 域 ト ラ ッ ク	
	45年	52年	45年	52年
役 員	1.3	1.1	6.6	8.4
職 員	94.4	97.1	90.0	89.9
事 務 員	23.9	24.1	14.7	12.5
労 務 員	70.5	73.0	75.2	77.5
積 卸 員	12.7	11.0	4.9	2.4
運 転 手	51.4	57.6	60.8	70.4
助 手	3.8	2.2	8.0	3.7
技 工	2.6	2.2	1.5	1.0
そ の 他	4.3	1.8	3.4	1.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0
(実 人 員)	(85,384)	(96,921)	(325,527)	(576,697)

〔資料〕 『陸運統計要覧』より算出。

表8 運転者の平均年齢と勤続在職年数

年	乗 合 車	貸 切 車	ハイヤー・タクシー	路 線 ト ラ ッ ク	区 域 ト ラ ッ ク
平均年齢40	33.4	35.8	33.1	31.3	29.1
45	35.1	37.6	34.3	32.7	30.1
50	37.5	39.5	36.9	36.8	33.9
54	40.1	40.8	39.3	37.0	34.3
平均経験年数40	10.4	13.1	8.4	7.5	6.0
45	11.7	14.5	8.4	9.0	7.3
50	13.4	15.4	9.6	10.5	9.1
54	15.7	16.1	10.8	12.7	10.4
平均在職年数40	5.5	7.4	3.2	5.8	3.9
45	7.5	9.3	3.7	7.0	4.2
50	9.6	10.1	4.6	7.9	5.1
54	11.8	10.6	5.7	9.4	5.6

〔資料〕 運輸省自動車局(表5に同じ)

が、特に企業規模の小さい「区域」についてそうである。

直接部門の中心職種は運転者で、路線で(全員の)57.6%、区域で77.5%を占める。したがって運転者が量的にも技術的にも中心であり、この職種の労務構成、労働条件、作業条件が経営全体を制約していると考えてよい。

運転者の労務構成(年齢・経験・勤続)は

表8に示される。一見してわかるように、トラック労働の構成は(この数字で測る限り)他の道路旅客運送業種にくらべて低質といえる。まず、年齢が低い。労働のはげしさの程度の差、それと関連して上に述べた労働市場の上下の差が現われている。特に区域についてそれがはっきりしている。経験・在職年数については路線はハイヤー・タクシーより高いが区域は最も低い。特に注意すべき点は、40年以降の時系列的変化をみると、他業種との相対的地位が漸次低下していることである。経験年数で在職年数を除した数字、すなわち運転者になってからの定着安定性を示す数字を算出すると、乗合バスは40年0.53から54年0.75、貸切バス0.56から0.66、ハイヤー・タクシー0.38から0.53へと何れも増加しているのにくらべて、路線トラックは0.77から0.74、区域トラックは0.64から0.54と逆に減少しているのである。

#### 4 労働時間

トラック運輸労働の労働時間の特徴としては、(1)全体として労働時間が長いこと、(2)拘束時間は長い、実働時間の中心ともいう

道路運送労働の現状と問題点（佐竹）

表9 業種別平均年齢・平均勤続年数及び月間労働時間数

(53年)

区 分	平均年齢	平均勤続年数	労働時間数			
			計	所定内	所定外	(%)
全 産 業	36.3	8.8	175.2	162.9	12.3	7.0
製 造 業	36.9	9.9	175.6	161.9	13.7	7.8
運 輸 業	38.2	12.9	184.3	165.8	18.5	10.0
国 鉄	…	…	170.9	160.6	10.3	6.0
民 営 鉄 道	…	…				
公 営 鉄 道	…	…				
道路旅客運送業	38.9	8.8	195.7	175.7	20.0	10.2
道路貨物運送業	37.6	8.8	206.2	174.9	31.3	15.2

〔資料〕 運輸経済研究センター『運輸経済統計要覧』

注 1. 労働時間数は労働省「毎月勤労統計調査総合報告書」による。

2. 平均年齢、平均勤続年数は労働省「賃金構造基本統計調査報告」による53年6月末の数字、この場合、運輸業には通信業を含む。

べき運転時間は拘束時間のわりにはそれほど長くないこと、(3) 暦日を超える長距離運行があること、(4) 時短の動きはあるが他産業にくらべて遅れていること、などがあげられる。

トラック労働の労働時間は長い。昭和53年の労働省調査によれば、全産業平均（1カ月）175.2時間に対し、トラックは206.2時間で31時間も長く、全業種のうちで最長グループに属している。道路運送産業は一般に長時間だが、バスやタクシーの旅客部門の平均は195.7時間だから、トラックの方が11.5時間長い。さらにこの内容を見ると所定内労働時間が174.9時間に対し所定外が31.3時間にも達している（全産業平均は所定内162.9時間、所定外12.3時間）。所定外労働時間の構成比は15.2%で全産業平均7.0%の2倍以上である。この特徴は高度成長期以前から見られるが、成長期を通じていっそう顕著になってきている。

道路運送の労働時間は拘束時間、そのうちの実働時間、そしてさらに実働時間の中心となる運転時間の三段階に分けて見なければならぬ。運輸省調査によれば、54年の路線ト

ラックの拘束時間（1カ月平均）は240時間であるが、実働は200時間、運転は120時間となっている。区域トラックは拘束230時間に対し、実働190時間、運転130時間である。この時間数は同じ時期の乗合バスや貸切バスに比較してほぼ同じか少し長い程度であり、ハイヤー・タクシーよりは短い。

以上のようにトラックの拘束時間は他産業とくらべてきわめて長いといえる。しかしたとえば路線では実働時間は拘束の83%、また運転時間は50%にすぎない。区域では同じく83%と57%である。拘束時間と実働時間の差は主として手待時間であり、実働時間のうち運転時間以外は荷役や点検整備の時間であるが、特に荷役時間が長いのがトラック労働の特徴である。このように主作業工程の前後や中間に準備ないし待機の時間がはさまり、それが需要側の要求によって不規則かつ他律的になるため、作業の慣化を妨げたり疲労を促進したりして労働生産性を低下させるマイナスの効果が働くことは、第三次産業、特にサービス業に共通の現象であるが、トラック労働の場合に特に著しい。

トラック運転者の労働時間の特徴として、



暦日を超える長距離運行による長時間連続作業がある。たとえば区域トラックであれば、東北の魚を東京の市場に運送する、あるいは九州の野菜を大阪へ運ぶような場合である。しかし区域ではこのような事例は全体として見れば少ない。暦日を超える長距離運行が多いのは路線トラックである。

路線トラックでは、夕方に荷主が出荷し、それを夜間に目的地まで運送し、翌日午前中に配達するというのが一般的なパターンである。そのため長距離の運転手は午後出勤し、夕方荷を積み込み、夜7時ないし8時頃出発し、目的地や距離によってちがうが、東京を出発地として名古屋ならば明け方、大阪ならば朝8時頃の時間に入って荷下しを終えて休息するという型をとる。したがって暦日を超える勤務が恒常的になる。

このような作業形態もまた、輸送産業、特に需要側の要求に制約されやすい中小規模のそれに独特のものである。目的地と到着時刻が指定されるから、それにもとづいて作業には一定の連続性と時間的配分が必要になる。震動、動揺、騒音、神経の緊張などに耐えなければならない運転労働の負担に、深徹夜労働の負担が加わる。従業員労働は強化されるが、経営管理者の側からみても、このような作業形態は多くの困難な労務管理上の問題を発生させることになる。このような事例は労働基準法では例外と見ているので、1日の労働時間あるいは休日という定義との関連がむずかしくなってくる。

トラック労働の休日については、週休制はもちろん普及してきているが、休日労働も多く、週休2日制の実施は他産業にくらべて遅れている。53年の全国トラック協会によれば「全職種に実施している」のは路線の全企業の中29.4%、区域の19.8%であり、週休2日制を全く「実施していない」のは、路線の64.2%、区域の67.2%である。またその実施方法は、週休2日制実施企業全体を100とし

たとき、「完全実施」は路線2.4%、区域11.0%に過ぎず、路線で65.9%が「月1回実施」であり、区域で44.1%が「月2回または隔週実施」である。同じ53年の全産業で、何らかの方法で週休2日制を実施している企業44.7%、これら実施企業を100としてその中で完全週休2日制をとるもの12.5%の数字と比較すれば、トラック事業の遅れは明らかであろう(労働省調査)。労働省統計の産業大分類8業種のうち運輸通信業の週休2日制普及率は29.2%で、鉱業14.9%、建設業15.4%に次いで低水準にあるが、これは運輸通信業のうちで多数を占めるトラック事業の低い普及率のためであり、それが上記の業種とともに前近代的管理の形で放置されやすい中小企業の屋外労働グループに属していることに注意を要する。

## 5 賃 金

トラック運輸の賃金水準はかつては全産業中最低のグループに属していた。高度成長期以前の昭和30年代初期には、それは全産業平均の70%程度で、家内工業的な木工業などと同一水準であった。それは特殊な技能と十分な体力が要求され、しかも危険がとまらない、社会的にも責任を負わなくてはならないような仕事に対する適正な報酬といえるようなものではなかった。しかし高度成長にともなうトラック輸送需要の増大とトラック運輸事業の急成長によってその労働力需要は急増した。一方では経済成長とともに労働力不足が生じ、トラック事業は特にその影響を強くうけた。トラック事業の労働条件のうち特に賃金の改善はこの期間に急速に進んだのである。

30年代のはじめに全産業平均の70%にすぎなかったトラックの賃金水準は急速に上昇してその年代の後半には90%を超え、40年前半にはほぼ全産業の水準に達した。このような短期間に、このように急速に賃金の相対的水

道路運送労働の現状と問題点（佐竹）

表10 業種別月平均給与額

区 分	45 年		50 年		53 年	
	従 業 員 数	給与額	従 業 員 数	給与額	従 業 員 数	給与額
	千人	円	千人	円	千人	円
全 産 業	15,599	75,670	15,710	117,213	17,602	235,378
製 造 業	8,151	71,447	7,543	163,729	7,007	214,575
運 輸 業	1,811	83,319	1,624	196,510	1,747	261,944
国 鉄	403	95,385	369	240,761	449	279,170
民 営 鉄 道	87	86,637	76	211,024		
公 営 鉄 道	25	111,661	14	262,951		
道路旅客運送業	597	76,423	537	173,889	488	231,181
道路貨物運送業	452	76,497	441	176,761	404	234,603
海 運 業	130	95,839	130	248,686	111	290,541

〔資料〕『運輸経済統計要覧』

(注) 1. 従業員数については労働省「毎月勤労統計調査報告」の12月末現在。

2. 海運業については運輸省「船員統計」「船員労働統計」による。

準が上昇した業種は他にあまり例がないのではないかと思われる。

以上のように極端な低賃金を他産業と同じ水準に引き上げるために年々大幅の賃上げを実施してきた結果、53年のトラック事業の平均賃金水準は234,603円で、全産業平均235,378円（30人以上）とほぼ同一水準を維持している。

トラック事業の賃金体系の特徴としては、(1) 固定給と変動給とに大別したとき、変動給の比率が高いこと、(2) 職務給ないし職能給的性格が強く、年功格差が少ないこと、などが主としてあげられる。

固定給の内容は本給、職務給、身分手当、年齢給、住宅手当、家族手当、通勤手当などであり、変動給は歩合給、時間外手当、精勤手当、皆勤手当、無事故手当などである。

トラック労働の中心をなす職種はいうまでもなく運転者であり、路線事業で総従業員の60.0%、区域では66.6%を占める。運転者は大型（5トン以上）と普通（5トン以下）に分れ、両者の比率は55：45で前者の方が多い。したがって大型運転者を代表的職種としてと

りあげると、その賃金（賞与を除く）の変動給構成比は、路線では54.6%、区域では46.2%である（表11）。全産業平均ではこの変動給比は16%強と推計されるので、トラック賃金の変動給比の高さは特徴的といえよう。

変動給の内容構成を路線の大型運転者についてみると歩合給（運行手当・奨励給など）19.7%、時間外手当（早出、残業、深夜、休出手当など）21.3%、その他5.7%となる。時間外手当が多いのは、労働時間が長く特に所定外時間が長いこと、休日労働の多いことなどのためである。歩合給の多いことも特徴であるが、タクシーのように変動給の大部分を占めるわけではない。給与全額の20%強程度である。また歩合給を採用している企業の比率は調査対象となる比較的規模の大きいトラック運送企業全体のうちでかつての50%から現在40%程度まで低下してきている。道路運送業、特にタクシーにおける高率歩合給は能率刺激性がきわめて強く、そのために労働強化と事故などサービス低下を招くものとして強く批判されているが、適正な率の歩合給は道路運送の生産性の維持のための必要ある

表11 路線トラック主要職種賃金体系 (54年)

職 種	年 齢	該 当 事 業 者 数	該 当 人 員 (人)	賃 金 (単位：百円)						勤 続 年 数  (年, カ月)	扶 養 家 族 数  (人)	
				固 定 給  (A)	変 動 給			年54平 間年均 賞与額 (53の 年一カ 末と)	総 計  (A)+(B) +(C)			
					歩 合 給  (運 行 手 当 奨 励 給 等)	時 間 外 手 当  (早 夜、 休 出 手 当 等)	そ の 他  (B)					
大 型 運 転 者	19歳 以下	2	2	810	320	165	25	510	115	1,435	0.8	—
	20 ~24歳	111	752	787	562	461	158	1,181	238	2,206	1.8	0.4
	25 ~29歳	176	3,350	942	601	517	160	1,278	325	2,545	3.7	1.4
	30 ~34歳	189	5,418	1,064	595	588	170	1,353	385	2,802	6.4	2.3
	35 ~39歳	201	6,092	1,158	585	648	167	1,400	436	2,994	9.2	2.7
	40 ~44歳	196	4,558	1,210	550	663	163	1,376	465	3,051	11.9	2.7
	45 ~49歳	185	2,747	1,244	511	653	157	1,321	493	3,058	15.2	2.2
	50 ~54歳	142	1,009	1,255	487	622	152	1,261	503	3,019	20.1	1.6
	55歳 以上	64	196	1,174	396	654	172	1,222	512	2,908	21.0	1.2
平 均	220	24,124	1,119	568	613	164	1,345	418	2,882	9.3	2.2	
普 通 運 転 者	19歳 以下	70	525	761	346	249	98	693	158	1,612	1.5	0.0
	20 ~24歳	175	2,826	860	394	292	112	798	272	1,930	2.0	0.3
	25 ~29歳	203	4,171	1,007	406	342	120	868	342	2,217	4.0	1.1
	30 ~34歳	195	4,049	1,120	397	380	124	901	389	2,410	6.1	1.9
	35 ~39歳	191	3,149	1,212	370	409	124	903	426	2,541	8.3	2.4
	40 ~44歳	188	2,244	1,255	329	419	132	880	450	2,585	10.9	2.5
	45 ~49歳	176	1,464	1,269	283	408	128	819	456	2,544	13.0	2.3
	50 ~54歳	145	670	1,242	264	390	112	766	443	2,451	15.0	1.6
	55歳 以上	87	212	1,122	237	299	174	710	422	2,254	15.0	1.1
平 均	227	19,310	1,094	370	366	122	858	376	2,328	6.8	1.6	
事 務 員 男 子	19歳 以下	55	377	863	107	381	71	559	185	1,607	0.6	0.0
	20 ~24歳	120	1,456	1,004	62	345	92	499	327	1,830	2.6	0.1
	25 ~29歳	138	2,179	1,200	75	372	93	540	417	2,157	6.2	0.8
	30 ~34歳	149	2,709	1,473	80	368	83	531	505	2,509	10.1	2.0
	35 ~39歳	168	2,595	1,820	52	271	68	391	588	2,799	14.0	2.5
	40 ~44歳	170	2,078	2,026	29	199	63	291	636	2,953	17.1	2.6
	45 ~49歳	171	1,518	2,070	31	183	74	288	662	3,020	20.8	2.3
	50 ~54歳	155	1,143	2,037	27	187	75	289	675	3,001	20.1	1.7
	55歳 以上	156	627	1,766	30	129	93	252	521	2,539	18.5	1.1
平 均	217	14,682	1,628	55	282	78	415	529	2,572	12.5	1.7	

[資料] 全国トラック協会『トラック運輸事業の賃金実態』

道路運送労働の現状と問題点（佐竹）

表12 トラック事業全国年齢階級別賃金（賞与を含む）及び格差（54年）

25～29歳=100

年齢階級	けん引運転者		大型運転者		普通運転者		事務員男子		事務員女子		荷扱手		修理工	
	賃金 (円/月)	格差 (%)	賃金 (円/月)	格差 (%)	賃金 (円/月)	格差 (%)	賃金 (円/月)	格差 (%)	賃金 (円/月)	格差 (%)	賃金 (円/月)	格差 (%)	賃金 (円/月)	格差 (%)
平均	311,700	—	288,200	—	232,800	—	257,200	—	135,000	—	224,800	—	217,200	—
19歳以下	—	—	143,500	56.4	161,200	72.7	160,700	74.5	111,400	80.3	141,200	69.5	134,800	64.9
20～24歳	248,000	91.6	220,600	86.7	193,000	87.1	183,000	84.8	129,500	93.4	175,400	86.3	170,900	82.3
25～29歳	270,600	100.0	254,500	100.0	221,700	100.0	215,700	100.0	138,700	100.0	203,200	100.0	207,600	100.0
30～34歳	294,900	109.0	280,200	110.1	241,000	108.7	250,900	116.3	140,100	101.0	215,500	106.1	227,700	109.7
35～39歳	311,600	115.2	299,400	117.6	254,100	114.6	279,900	129.8	146,500	105.6	227,100	111.8	247,100	119.0
40～44歳	328,800	121.5	305,100	119.9	258,500	116.6	295,300	136.9	151,400	109.2	237,200	116.7	255,700	123.2
45～49歳	332,700	122.9	305,800	120.2	254,400	114.7	302,000	140.0	153,200	110.5	241,000	118.6	245,200	118.1
50～54歳	346,000	127.9	301,900	118.6	245,100	110.6	300,100	139.1	164,400	118.5	236,500	116.4	249,900	120.4
55歳以上	277,400	102.5	290,800	114.3	225,400	101.7	253,900	117.7	139,100	100.3	203,800	100.3	229,700	110.6
平均	311,300	—	274,500	—	228,000	—	262,000	—	139,100	—	207,300	—	213,800	—
19歳以下	165,000	57.8	183,000	71.7	165,900	75.0	118,500	56.6	103,400	79.2	134,000	70.9	115,200	59.4
20～24歳	230,400	80.7	223,700	87.6	193,900	87.6	167,700	80.0	122,700	94.0	161,100	85.3	157,200	81.0
25～29歳	285,500	100.0	255,400	100.0	221,300	100.0	209,500	100.0	130,600	100.0	188,900	100.0	194,000	100.0
30～34歳	310,300	108.7	275,000	107.7	236,400	106.8	247,400	118.1	137,400	105.2	208,300	110.3	221,400	114.1
35～39歳	324,800	113.8	283,500	111.0	246,800	111.5	282,700	134.9	143,200	109.6	224,800	119.0	244,800	126.2
40～44歳	327,700	114.8	287,800	112.7	245,500	110.9	299,700	143.1	149,100	114.2	220,800	116.9	254,200	131.0
45～49歳	321,800	112.7	283,100	110.8	239,500	108.2	298,100	142.3	158,600	121.4	222,300	117.7	243,100	125.3
50～44歳	312,600	109.5	275,400	107.8	227,800	102.9	293,500	140.1	166,100	127.2	224,000	118.6	245,000	126.3
55歳以上	225,900	79.1	249,700	97.8	200,600	90.6	228,600	109.1	151,400	115.9	179,000	94.8	205,200	105.8

〔資料〕 全国トラック協会『トラック運輸事業の賃金実態』

いは望ましい場合のあること、そしてタクシーほどではなく、また作業の性質もちがうが、トラック運送についてもその効果が期待される場合のあることは、考慮されるべきであろう。問題は歩合給が必要あるいは望ましいとされる条件、およびその適正率の決定であろう。

トラック運送の賃金体系のもつもう一つの顕著な特徴は年功給的性格が弱いことである。前掲全ト協資料によれば、トラック労働の主要職種の新任給（19歳）と年齢的にみての最高給（40～45歳、普通運転者のみ45～49歳）との比は大型運転者2.13、普通運転者1.62、荷扱手1.70、事務員（男）1.88である。これに対し、労働省調査による全産業男子労働者平均給与でのこの年齢層の給与比は、2.28である。トラック事業の平均規模の小さいことを考慮して全産業のうち「10～99人」の企業規模のみを抽出してみても2.11である。

このようにトラック労働の賃金の年齢別格差は他の産業にくらべて小さい。多くの場合、ピークは「45～49歳」であるが「35～39歳」ですでにピークに近い水準に達して、その後はほぼ横ばいになってしまう。普通車の運転者では「45～49歳」の層ではむしろ低下の傾向さえうかがわれる。要するにトラック労働賃金の年功カーブは、他の終身雇用・定着型産業の賃金のそれとくらべて、上昇角が小さく、ゆるやかな山型を画いているのである。

賃金の規模別格差はほとんどないとみてよい。大型運転者についてみると「30～99人」の規模よりも、「100～299人」の方が低い場合がある。またより大きい規模（300人以上）についても大型運転者の賃金格差（30～99人にくらべて約15%）は全産業平均の20%よりも少ない。このような賃金の規模別格差の不明瞭性は事務員（男子）をふくめてトラック労働すべての特徴であるが、これは昔からの歴史的傾向であるといわれている。

ただし、以上はきままって支給される給与に

ついてであって、賞与については顕著な規模格差がある。この点は他産業よりも著しいといえる。（全国トラック協会調査）

賃金の地域別格差は路線トラックについてはみられない。路線はたとえば東京に本社があっても大阪や仙台に支店がおかれている。逆に仙台に本社があっても大阪や東京に支店がある場合もある。互いに相互乗入れが行なわれている関係もあって、労働力の給源および作業の行なわれる地域は必ずしも本社の所在地とは一致しない。所在の地域そのものを実質的に限定しにくいことになる。しかし地域トラックは当然、その所在し操業する範囲が実質的に限定されるので、地域格差は比較的是っきりしている。

退職金制度は一応制度としては整備している。路線では90%強、区域でも80%以上の企業が退職金制をもっている。しかしその額はたとえば25年勤続の運転者で200～240万の程度であり一般産業にくらべてかなり低い。

以上すべてのトラック事業の賃金についての特徴は、我が国の他の一般産業のそれとくらべてかなり顕著な独自性をもつものといえよう。トラック労働の中心職種である運転者が特殊技能を要求される青壮年男子の適職であって、終身雇用・定着型を基本とする他の産業の雇用形態とちがう独特の横断的労働市場を形成していること、したがって流動性が強く、労働条件の均一化の作用が年齢、企業規模、地域などの差を超えて働いていること、中小企業としての労働条件の制約がこれに重なっていることなどの諸点をうかがうことができるであろう。

## 6 労働組合

トラック事業の労働組合は、総評系に属するものに全日通労働組合、運輸一般労働組合（全日本運輸一般労働組合、以前は全自運と称した）、自運労（日本自動車運転士労働組

## 道路運送労働の現状と問題点（佐竹）

合があり、同盟系には交通労連（97,000人）があるが、これにはバス、タクシーも加入している。トラック関係はこのうちのトラック部会という組織に入っている。

以上の他に運輸労連（元全貨運）がある。これは運輸一般労組（元全自運）と以前は一体であったがその後分れて総評を脱退したもので、現在では最大の組合（136,000人）である。

以上のうちで自運労は他と性格を異にしている。日雇運転者の組織のようなもので、職業安定事業的な機能を果たしている。運転者が急に不足した場合にこの自運労に連絡すると臨時に労働力を調達できる。企業別組合ではなく職能別組合の性格をもっており、加入者は企業に雇用されていない自由な運転者である点で他に比べてきわめて異質であるが、国労、私鉄総連、運輸労連などの大組合とならんで全交運14組合の中に入っている。

このようにならかなり大きな組織を形成している組合がいくつかあるが、トラック労働者はきわめて数が多く、中小企業の従業員が多いため組織率は低い。東京都で約10%と推定されるが、全国ではこの率を下回るとみられている。54年の全産業の推定組織率は31.6%、業種別にみて低率なのは、農林水産21.1%、建設業16.8%、卸小売9.6%、サービス業21.5%などであるが、これらと比較してもトラック事業の労働組織率の低さがわかる（労働省調査）。完全ではないにせよ主要職種に横断的労働市場が成立していながら、自運労を除いては企業別組合とその連合体の形をとっていることが、低い組織率と関連しているように考えられる。

開放的な労働市場で流動性が高く組織率が低いような場合、組合に加盟しない労働者の存在は、労働者の福祉と労働条件改善を旨とする労働組合の運動を強く制約する。特に産業構造が不安定で、市場が多数の中小企業の過当競争下にあり、一方ではまた重層的な下請

企業が多く存在するような場合、労働組合はこの産業構造そのものを改善する政策に関心をもたざるをえない。国家や自治体によるそのような政策の樹立と実施に強く介入することは道路運送業の労働組合のとらなければならない姿勢といえる。このような組織面での脆弱性を克服するためにより大きな課題に取り組みなければならない矛盾は、トラックのみならず道路運送業の労働組合に共通の問題である。

## 7 トラック運転者の意識

「営業用トラック運転者の意識調査」（昭和48年、全国運輸事業研究協議会）にみられる、平均的なトラック運転者像ともいべきものは以下のようなものである。

年齢は20歳代（51.9%）、30歳代（33.4%）で85%を占める。40歳代（11.8%）で激減しているのは、はげしい労働と体力の限界を思わせるが、同時にまた他のより適した職種（バスやハイタクの運転をふくむ）への転職の可能性もありうることを示唆している。勤続年数は、3年以下が計59.2%を占め、4年以上は激減するが10年以上の層が13.9%あることから、ある年数（3～4年か）以上定着した者は定着可能性の高いことが推定される。運転者としての経歴は10年以上（27.6%）が最も多く4～5年（14.9%）が少ない。中堅といえる経験者が不足しているようにもみえるが、全体として運転者という職業そのものへの定着性がかなり高いこと（積極面では後にみるように技能が特化するとともに仕事への愛着が強くなること、消極面では他職種への転職先を見つけることが困難なこと）がうかがわれる。

前歴は50.4%が運転者経験あり、その中で36.4%は自家用、14.2%は営業用よりの転職者である。前述のようにバスやハイタクからの転入はきわめて少ない（計3.3%）。運転と

いう仕事を選んだ理由は「運転が好きで」(40.5%)、「外をとび回ることが好きで」(13.8%)のように仕事そのものの魅力をあげるものが過半数となり、「手軽に金がかせげる」(12.1%)、「ほかに適当な仕事がない」(14.4%)のように適職を見出せない限界労働力のプールとしての消極的な雇用機会よりも多くなっている。しかし後者も合せて25%を超えることは、運転者の労働市場の特徴として注意を要する点であろう。

手軽な収入源としての魅力が運転者という職業を多様な雑多な給源からの余剰労働力のプールとしているという見方は、特にトラックやタクシー労働についての世俗的常識となっている。この点について上述の数字と合せて、次の「運転という仕事は他の仕事にくらべて割のよい仕事と思うか」という問に対する答は一つの示唆を与える。この答は「金になると思う」(6.9%)、「まあまあだと思う」(39.1%)、「あまり金になるとは思わない」(34.9%)、「この程度の仕事ならいくらかもある」(11.5%)のように肯定と否定が相半ばしている。しかし現在その仕事についている場合に収入の主観的評価はどうしても過少の方向に傾くと思われるので、そのことを考慮に入れるとやはり運転者は手軽に金の入る仕事としての魅力も少なくないといえるのではないだろうか。

トラック労働の最大の特徴は、上にみたように労働時間の過長と不規則性に表わされる労働強度の大きさである。これについて、このアンケートの答は以下のようである。肉体的疲労度の自覚について、「まったく疲れない」(2.6%)、「疲れるというほどではない」(14.7%)、「ある程度疲れる」(48.9%)、「とても疲れる」(30.0%)。また精神的疲労度の自覚については、それぞれ、(1.4%)、(8.2%)、(41.6%)、(44.2%)である。明らかに両者を通じて強い疲労感がうかがわれるが、肉体的疲労については、「ある程度」の

方が「とても」より多く、精神的疲労ではそれが逆になっている点が注目される。

ここで問題なのは、このような疲労の強さが過長労働時間に対する不満の形で現われていないことである。現在の労働時間についてどう考えるかとの問に対して、「一般社会にくらべてそれほど多いと思わない」(23.1%)、「一般社会にくらべて多いが仕事の性質上仕方がない」(45.7%)のように消極的な肯定をふくめて長時間労働を容認するものが約70%に達している。「一般社会にくらべて長い労働時間を積極的にへらす必要がある」とするものは28.8%にすぎないのである。

休日勤務についての答えもこれと同じような問題をふくんでいる。「休日勤務(代休なし)を月何回までならがまんできるか」の問に対し、「1回もやりたくない」(26.1%)はよいとしても、がまんできる限界「1回」(29.4%)、「2回」(25.1%)、「3回」(8.9%)を合計すると63.4%になる。

労働時間と休日についてのこのような態度の原因には、トラック労働者一般の意識の低さ、過当競争下の中小企業の労働条件の低さについてのあきらめ、一時の腰かけの仕事という考え方、統計的にはそれほどなくても実質的には軽視できない歩合給的な給与部分の魅力、顧客の要求や社会的責任に制約される作業の質的な特徴の漠然とした認識などが考えられるのだが、そのうちのどれを重視すべきかは、この調査部分だけからは確認することはむずかしい。

最後に就職先の企業の選択基準について指摘したい。最も多いのは「友人・先輩などにすすめられた」(20.9%)、次いで「なんとなく」(18.0%)、「通勤に便利」(11.9%)、「仕事の内容が自分に適している」(11.2%)、「会社の将来性」(8.6%)とつづく。「給与が多い」(4.7%)は第8位、「有名だから」(2.0%)第11位、「仕事がらくそうだから」(2.0%) (同)、「労働時間が短い」(1.7%)

第13位である。

他の産業に属する企業、特に終身雇用的性格の強い大企業を就職先とする場合との著しい差異は、企業の安定性・将来性について、および労働条件についての関心がそれほど強くないことであろう。就職先の選択に際してトラック運転者がその企業の規模や知名度についてほとんど無差別に行動することは、業界では常識的事実のようであり、これについては種々の事例が伝えられている。また労働条件について関心が稀薄のようにみえることも先に述べたような理由の他に、横断的労働市場がやや不完全ながらも成立していて労働条件の企業間格差が少ないこと、企業間移動がかなり自由で就職先の選択に失敗してもやり直しが可能なことなどが強く影響しているとみられる。

以上のようにこの意識調査の結果から浮び上ってくる平均的・典型的なトラック運転者のイメージは、他の一般産業の労働者のそれとはかなりちがっている。特にその流動性と労働条件とに特徴があることは、種々の点について指摘することができる。

## 8 その他の問題点

### (1)労働時間の規制

トラック労働では労使ともに労働時間の意識が明瞭でない傾向がある。作業量の単位は仕事すなわち輸送作業の数であって時間ではない。一カ月の給料の額は答えられても労働時間を問われるとすぐには答えられない従業員が少なくないといわれる。特に区域トラックのように注文生産的な輸送を行なう場合にこの傾向が強い。仕事の性質が個別にちがいが、共通の単位に引き直して考えにくいからである。

この傾向に多数企業の市場拡大の競争と労働力不足の条件が加わるとき、労働時間は過度に延長され、労働強化の弊害が鮮明に現わ

れる。高度成長期初期のいわゆる神風トラックはこの傾向を代表するものであった。

昭和42年に労働省から出された「2.9通達」はこの傾向を抑止する意図をもつものであった。すでに30年代の前半から残業手当不払に関する労働組合の提訴などの形でこの矛盾と弊害は少しずつ顕在化していたのだが、トラック輸送の急激な膨張とともに事故の多発などが社会の関心を惹くようになり、種々の部分的な通達の形でなされた行政による介入が、一つの総合された結論となったのが、この2.9通達であった。

2.9通達はILOの第51号覚書にもとづくものであるが、その考え方の中心となるのは実作業時間概念の確立と時間外労働の規制である。要するに、放漫になりがちな労働時間の概念を確定した上で、その過長化を抑止することを意図したものである。

しかし、当初の意図に反してこの通達はあまり守られていない。52年1～12月の東京基準局の立入検査では41%の事業所で違反例が発見されたといわれる。54年には76%の違反例がみられたとの報告もある。しかし細部についての違背例は多いがその主旨は漸次業界に浸透していることを主張する識者もある。

54年12月にいさされ本年4月実施された、いわゆる新2.9通達（27通達）は、旧通達を補正して労働時間のより有効な規制を意図したものと見える。それはトラックの労働時間の内容について、従来の「実作業時間」を「拘束時間」「運転時間」「運賃運転時間」に三分し、それぞれ13時間、8時間、9時間と具体的に細かく規定している。そしてこれを守れば当然要員増となり、中堅クラスの路線業者で経常利益が30%減となるとみられている。

以上のような2回の労働省の通達を中心とするトラック労働への行政の介入の意味を考えると、次の2点を指摘しうるであろう。

(1)トラックの労働時間の考え方には一般産業と異質の部分があり、産業構造と市場条件



から個別企業の自己規制の効果があまり期待できず、社会的な視点から行政の介入を必要とすること、(2) 行政による規制の効果も短期に大きくは期待できないが、努力目標としての役割を期待すべきこと。この場合でも他の多くの場合と同じように建前としての法的規制は一つの標準値を示すものであって、現実はその周辺に一定の幅の範囲内で分散しているものであり、この幅をできるだけ縮小しかつ安定させることが行政指導の機能であることは変わりがない。ただトラック業界の体質として他に比べてこの幅が大きくかつ不安定である点に問題があるといえる。

#### (2)分業の限界と職務拡大

時間の問題をはっきりさせることと関連して、作業内容による分業化をはっきりさせることが合理的管理の一つの課題となる。たとえば運転と荷役の場合、これは互いに異質の作業である。そして運転は程度の差はあるが熟練技能労働であるが、荷役は熟練による生産性の差はあるにせよ、原則として不熟練労働に属する。しかも荷役は機械化が可能である。そこでこの両者を分離することによって労働時間を短縮し省力化を進め生産性を高める方針を実施した事例が報告されている。しかしその結果は必ずしも成功したとはいえない。分離したために仕事の連続性が断絶して、荷物の紛失事故が増加する現象が生じたというのである。

運転と荷役が同一の従業員の分担であれば荷物の性質、取扱い上の注意などが運転者の意識に把握されていて、それが責任感と結び

ついていたのだが、荷役分離によって意識が変化し運転だけに専念して他を顧みない考え方に徹しすぎた結果生じた問題と見なされている。

この問題も分業化の過程での作業管理の欠陥によるもので、荷役と運転との結合点の管理を合理的に行なうことによって解決するものかもしれない。しかし他の側面から考えると、特に区域トラックによる注文生産的輸送のような場合、作業は定型化しにくいから、両者の分離はかえって管理を複雑にし、延労働時間の短縮や省力化の効果を期待できないかもしれない。輸送、特にトラック輸送には一貫作業を行なうことによるのみ生産性とサービスレベルを維持しうる場合が少なくないのである。

この問題はまた、「職務拡大」**job enlargement** の考え方も関連する。仕事のもつ単調感と反復性を軽減するために高次の、あるいは同一レベルの仕事を兼務して作業に変化をもたせる管理法の適用例の一つになるのではないだろうか。この意味で、合理化即分業化の考え方を過度に推進するのは正しくないと考えられる。

(注) 本稿は『学習院大学経済論集』7巻2号(1971年)所収の「道路運送労働の動向と問題点」の続篇の一部である。引用事例の主要部分は運輸経済研究センター「交通労働のQWL」研究委員会における大和運輸社長小倉昌男氏の談話および「全国トラック協会」提供の資料による。