

学校推薦型選抜Ⅱ

全学科

小 論 文

法文学部（法経社会学科 地域社会コース・経済コース）

注 意 事 項

1. 「解答始め」の合図があるまでこの冊子は開かないこと。
2. この冊子は6ページである。
3. 受験番号は、必ず2枚の解答用紙のそれぞれに記入すること。
4. 解答は、必ず解答用紙の指定された箇所に横書きで記入すること。

令和7年度

2 ページ以下の課題文を読んで、次の設問に答えなさい。

問 1 課題文を要約しなさい。

(400 字以上 600 字以内)

問 2 規制緩和が社会に及ぼす影響について、具体例をあげながらあなたの考えを自由に述べなさい。

(400 字以上 600 字以内)

世をあげての「働き方改革」の動きは衰えることなく活発である。国は、労働者を守ることを目的として、健全な職場環境の整備を目指している。そのため 2020 年 4 月 1 日（大企業は前年同月同日）から働き方改革関連法の施行がなされたが、運送業、建設業、医師、砂糖製造業（鹿児島、沖縄県）はその適用を 4 年間猶予されていた。

なぜこれらの業界が法の適用を猶予されていたかという点、法規制と実態とがあまりにも大きく乖離していたからだ。迅速な規制はショックが大きすぎて、対応できない多くの事業者が突然死し、消費者が混乱すると考えたからである。

「物流の 2024 年問題」としてメディアでクローズアップされ、その問題性が声高に指摘されるようになったのが 22 年後半あたりからである。それはスピード時代である昨今にしては、4 年間という比較的長い猶予期間があったにもかかわらず、ごく一部の大手を除いてほとんど対策がなされず、目立った改善がみられなかったからだ。

しかしその猶予期間も 24 年 3 月 31 日をもって終了する。4 月 1 日からは、自動車運転業務の年間時間外労働時間の上限が 960 時間に制限される。従来、労使間の協定で合意さえ取れば、実質無制限にできた時間外労働が制約を受けることになってしまった。つまり、この上限規制により、長距離トラックドライバーは残業がしにくくなり、結果として稼げなくなってしまうのである。NX 総合研究所は、それによってトラックの輸送能力が 24 年には 14.2%、さらに 30 年には 34.1% 不足する可能性があると試算している。

問題の原点の一つは、残業時間の上限を含めた「総労働時間規制」にある。働き方改革関連法は、あらゆる企業、あらゆるトラックドライバーを対象にした規制である。だが上記の通り、これはとりわけ長距離ドライバーにとって問題が深刻だ。主に時間外労働に従事するのは彼らだからだ。南北に細長い日本列島において荷物をハブからハブへ大量に移動させるには長い時間がかかる。1 日 800 キロ、泊りがけで 1 週間帰宅できないドライバーも珍しくない。彼らは長時間の時間外労働をこなして収入を安定させ、ユーザーに対しては荷物のスピーディーな配達を実現している。

ところが、時間外労働が制限されてしまうと、①残業に頼っていた大部分の長距離ドライバーの報酬が減少する、②報酬減によりただでさえ人手不足の物流業界から離職者が増加する、③離職者の増加により、運送会社は減車せざるをえなくなる、④運送会社の業績は悪化し、倒産の波が訪れる、⑤この結果、日本の荷物配送は滞り、消

費者はこれまでのような迅速な荷物の到着を望めなくなり、料金も高くなることになる。

「物流末法思想」ともいえるこんなダークなシナリオを描くこともできるが、これがわれわれ日本人に突き付けられた「物流の 2024 年問題」という厄介事である。

「物流の 2024 年問題」は、消費者から提起されたものではない。この「改善」に起因する配送時間の遅延や料金高騰はデメリットでしかないからだ。無論、運送事業者から積極的に提起されたものでもない。長い拘束時間や過労、事故の問題は以前からくすぶっていたものの、収入の多くを残業で稼いでいた運送業者があえてそれを減らし、自分の首を絞める必要はないからだ。この問題提起と改善のウェーブは、「働き方改革」を旗印に運送事業者のブラックな労働環境をホワイトにするために、厚生労働省をはじめとする国が主導して起こしたものだ。

22 年 12 月に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）により、24 年 4 月からトラックドライバーの年間拘束時間の上限が、3300 時間以内となった。この拘束時間というのは、トラックの運転時間や荷待ち時間だけではなく、休憩や仮眠の時間を含むもので、会社に拘束されているすべての時間を意味する。

この拘束時間の実態をみると、年間 3300 時間以上のドライバーの数は全体の 21.7% を占めている。とりわけ、注目すべきは長距離トラックドライバーで、3300 時間以上運行しているドライバーは 3 割を超えていた。ただし、これは国のアンケート調査への回答なので、実態はもっと多いともいわれている。

月単位の拘束時間については、284 時間が原則としての上限になる。データの都合上、24 年 3 月末までの上限の 293 時間を基準にみても、実態は、通常期こそ 6.1% であるものの、繁忙期ではこれの約倍となる 11.8% のドライバーが 293 時間を超えている。月 80 時間の残業を行った際の基準とされた 274 時間でみると、通常期で 22.9%、繁忙期では 33.7% がこの基準を上回っているのだ。

長距離トラックドライバーに焦点を当てると、改善基準告示と実態の乖離が顕著である。繁忙期に長距離運行に携わるドライバーは、293 時間超拘束が 21% もおり、275 時間以上に至っては実に 52.7% と過半数を占めている。

改善基準告示の改正によって荷物の輸送力にどのような影響があるのか、試算した結果がある。これによると、1年間の拘束時間の上限を3300時間と設定すると、輸送の能力で12.7%の減少が起こり、輸送トン数では3.2億トンの「不足」が発生するという。

さらに厳しい未来が予想される。労働基準法による法定労働時間は1日8時間、週40時間となっている。だがこれまで^{さぶろくきようてい}36協定という労働基準法第36条に基づく労使の間で残業や休日労働に関する協定が締結されてさえいれば、法定労働時間を超えて働くことが可能だった。つまり労使が納得して36協定さえ結んでいれば、残業時間に制限はなかったのである。しかし、働き方改革の流れにのり、19年4月から無制限の残業時間にも原則として月45時間、年間360時間の上限が設定された（ただし、繁忙期のような臨時の特別な事情がある場合は別）。

そして、24年4月1日から施行の残業の上限規制であるが、当面は36協定を結ぶことで最大960時間まで許容されることになっている。だが、これを超えてしまうと、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科されることになるし、そもそもこの上限時間が長きにわたって続くわけがないというのが業界の常識だ。いずれは一般企業と同様の720時間まで減らされることになるのだ。

また、23年4月の法施行により時間外労働の割増賃金が改定された。これは、中小企業で月60時間超の時間外労働が発生した場合、時間外賃金の割増率を25%から50%に引き上げねばならないとするものだ（大企業では以前より実施）。ところが、この方針に対して業界の動きは鈍く、直前まで準備不足の状態だった。上記の全日本トラック協会の調査によれば、この件に関して「対策を検討」と「まだ対策等の準備は行っていない」の合計が2021年10月時点では72.2%もあった。その後はやや改善されたものの、2022年同月時点でも、70.8%が割増賃金率の適用には至っていない。

割増賃金率が25%から50%へ引き上げられれば、当然、会社側の人件費負担は増加することになる。全日本トラック協会の試算では、該当ドライバーが10人いると年間100万円のコスト増になるという。中小企業が、このコストアップを吸収して利益を出すためには、残業を増やすか、他のコストを削減するか、運賃の値上げしかない。しかし、残業を増やすことは働き方改革関連法改正の趣旨からほぼ不可能である。そうするとコスト削減の方策を考えるか、運賃を引き上げるか、しかないということに

なるのだが、運賃に関しては従来、荷主から仕事をいただいていた、弱い立場にある運送業者が容易に切り出すことはできない。運送会社は、極めて厳しい苦境に立たされることになった。

実態とは大きく乖離した残業時間の上限規制を含む総労働時間規制の結果、稼げない物流業界から離職者が相次ぎ、この業界はいよいよ人手不足になる。そして、運送会社の経営は悪化し、減量経営（人員整理、減車）を余儀なくされ、最終的に倒産へと結びついていく。無論この結果、ドライバーが減り、荷物の遅配や配送料金の高騰などが起こることになる。

このような看過しえないバッド・スパイラルが起こる予測が立つにもかかわらず、国はなぜこのような鋭い痛みを伴う改革をあえて断行しようとするのだろうか。

その答えは「過去の清算」にある。「物流の 2024 問題」勃発の根源は過去の規制緩和にあったからだ。

運送業は以前、道路運送法による免許制で規制されており、新規事業者の参入が容易ではなかった。免許を受けていた運送会社は既得権者として、市場競争の危機に晒されることなく安心して仕事をできたのだ。まさに運送会社優位の時代だった。

ところが、人口増、バブル経済および無店舗小売業の隆盛による異常なほどの小口荷物の配送ニーズの高まり等に応えるため、国は運送業に関わる規制を緩和することにした。それが 1990 年 12 月施行の物流二法である。これは、貨物自動車運送事業法と貨物運送取扱事業法という二つの法律から構成されている。これら新法により、運送事業は免許制から許可制に変わり、運賃は認可制から事前届け出制へと変更された。

これにより物流業者は増加し、さらに 2003 年の法改正によって営業区域の規制や運賃の事前届け出制すら撤廃されるに及び、物流業界は新規参入者のラッシュ状態となった。貨物運送事業者数の時系列的推移をみると、1975 年時点では 3 万 1146 社だったものが、90 年には 4 万社の大台を超え、2004 年には 6 万 1041 社へと大幅に増加している。

この結果、事業者間の競争が激化し、ダンピングといわれる低価格競争や課金のない荷役サービスのような非価格競争を生み出し、そのためのコストカットのしわ寄せがトラックドライバーの低賃金や過大な時間外労働（残業）をもたらしてしまったの

だ。

国が進める働き方改革関連法は、自らが生み出したこのようなトラックドライバーを取り巻くブラックな労働環境を是正し、職場をホワイト化するための施策である。主導しているのは厚生労働省である。同省は、物流業界のブラックな体質を浄化し、健全な業界に生まれ変わらせることを目的としている。そのためには規制を強化して、ブラック企業や競争力の低い企業の自然淘汰を促し、なおかつ最終消費者の負担や利便性を阻害してでも物流の健全化、近代化を成し遂げようとしているのである。

〔出典〕 野口智雄『日本の物流問題——流通の危機と進化を読みとく』筑摩書房，
2024 年による。ただし，問題作成のため，原文の一部を改変している。