

## 派遣法改正は追い風だ

営業用トラックや自家用トラックのドライバーを派遣する「ドライバー派遣」は一九九九年の派遣法改正によって解禁になつた比較的新しいサービスだ。派遣法の枠組みとしては他職との違いはないが、営業用トラックの場合には当然、運送業者に対する規制も受ける。そのため日雇いなどのスポット派遣には從来から制約があつた。

国交省令の「貨物自動車運送事業輸送安全規則」の第三条一項は「一般貨物自動車運送事業者等は、事業計画に従い業務を行うに必要な員数の事業用自動車の運転者を常時選任しておかなければならない」と定めている。

さらに、続く二項では「選任する運転者は、日々雇い入れられる者、二月以内の期間を定めて使用される者又は試みの使用期間中の者（一四日を超えて引き続き使用されるに至つた者を除く）であつてはならない」としている。

文字通り受け取るとスポット派遣はできることになる。しかし、現実には日雇い派遣が横行している。しかも事実上それが黙認されてきた。同省自動車局安全管理課によると、同規定は通常業務を対象としており、臨時・繁忙期にスポットで派遣を利用することを禁じたものではないという。

どんな場合に短期雇用の運転者が許されるのかについて、同省は「明文規定はなく、個別判断」としているが、十月から短期派遣は原則禁止となる。

この事態を「チャンス」と捉える向きもある。東京・五反田で物流向けの人材派遣や3PL事業を手掛けるワインコーポレーションの中村真一郎社長は「法改正の結果、日雇い派遣が使いにくくなり、逆に長

## 第4部

# それでもドライバー派遣は増え続ける

ドライバーのスポット派遣も原則禁止になる。しかし、ドライバーの採用難には今後いつそう拍車がかかる。中長期の派遣ニーズは高まり、市場は拡大する。それを見越して有力プレーヤーはドライバー派遣事業の強化に動いている。

(渡邊一樹)

期的な派遣を中心に行つてゐる業者への依頼が増える。改めて会社を挙げてドライバー派遣の営業活動に取り組むつもりだ」という。

同社は特定労働者派遣事業者のため、派遣スタッフを自社で常用雇用する義務がある。そのためドライバー派遣は基本的に日雇いの案件は引き受けてこなかつた。

トラックドライバー出身の中村社長をはじめ同社の経営陣はほぼ全員が物流現場で働いた経験を持つ。交通事故やトラブルなど現場の危険性は知り尽くしている。その経験から「物流ドライバー」という仕事の性質を考えると、日雇い派遣にはもともと馴染まないとの判断だ。

トラックドライバーの仕事は免許や運転技術が必須で、庫内作業労働などよりハードルが高い。それでも以前は「稼げる」イメージや、上司から離れて客にあれこれ指示されることもなく一人黙々と仕事のできる点などが人気で、それなりに希望者はいた。しかし、今や環境は大きく変わつた。運賃の下落に伴つてドライバーの賃金は大幅に低下した。以前は「月一〇〇万稼ぐ」というような話も珍しくなかつたが、今では月三〇万、四〇万円がやつとだ。

一方で代引きや営業、クレーム対応など、ドライバーに求められる業務は多様化し「黙々と働く」というわけにはいかなくなつた。これまで魅力とされてきた部分が薄まつて、キツイ側面ばかりがクローズアップされている。

その結果、ドライバーの採用コストは世間の就職難とは裏腹に高止まり状態が続いてゐる。現在は軽トラックの運転手を一人採用するのに十三万～十五万円、二トンや四トントラックでは二〇万～三〇万円のコストがかかるとも言われる。大々的に募集広告を

打つ余裕やノウハウがない多くの中小物流企業は、人材業に頼らざるを得ない。

総合人材派遣業者で世界二位のランスタッドは二〇一〇年一〇月に年商約六〇〇億円のフジスタッフルホールディングスを買収し、その子会社だったアラインのドライバー派遣事業を継承した。同事業の責任者を務める雲戸隆使DR推進部長は「現在、ドライバー派遣を利用している会社の一一番の動機が採用コストだ」という。

○七年六月に実施された運転免許制度の改正が、その後のドライバー不足を決定的なものにした。警視庁発表の運転免許統計を見ると、大型免許（第一種）の合格者数は、新法に切り替わる〇七年以前は毎年十一万～十三万人が合格していたのが、新法以降五万人前後と半分以下になっている。

ここまで減った理由は、それまで多かった「一発試験」での合格が試験内容の変更によつて難しくなり、大型免許を取得するためには教習所に通う必要が出てきたこと、その割に大型免許に対応した指定教習所が減つていることが指摘されている。

同改正で新設された「中型」（車両総重量五〇一トン）免許の影響も大きい。それまでは普通免許で八トンまで運転が可能だったが、できなくなつた。そして中型の新規合格者数は年間一万人程度と非常に限られている。

トラックドライバー志望者の意識自体も大きく変化している。「〇五～〇六年時点では仕事を選ぶ一番の要素は圧倒的に『お金』だったが、今は『ワークライフバランス』や『休みをきちんと取りたい』という人が増えている」と雲戸部長はいう。大型免許（第一種）取得者全体に占める二〇代の割合はわずか四%。今や大型ドライバーの七割以上が

四〇代となつていて、この構造が近い将来、好転する見込みはほとんどない。雲戸部長は「ドライバー不足がこれからさらに深刻化していくのは明らかだ。それに伴いドライバーの派遣事業のポイントは『採用』から『育成』に変わる。教習所と提携するなど、ドライバーを一から育てるという観点が必要になつてくる」と見ている。

## 派遣ドライバーの直接雇用を提案

ドライバー派遣市場は現在「大手不在」の状態だ。当初は日雇い派遣ベンチャーとして一世を風靡したグッドウィルやフルキャストが同市場を牽引してきた。とりわけグッドウィルはピーク時、年間一〇〇億円近い売り上げを確保していたとされる。

しかし、同社は違法行為の発覚から事業継続が不可能になり〇八年に廃業。フルキャストも〇六年に設立したドライバー派遣の合弁会社の株式を合弁先に譲渡して同市場から撤退した。現在はベンチャー企業やグッドウィル出身者たちが各地で起業した中小事業者を中心に市場が構成されている。

今のところ明確な「勝ち組」は市場に存在しない。しかし「派遣法改正を契機に、近い将来、整理統合が起きる可能性が高い。しかも市場の成長は必至だ」と雲戸部長はみている。財務基盤の安定したランスタッドにとつては魅力的な条件が揃つている。実際、売上規模は着実に伸びている。

現在、同社ではドライバーの派遣先に対しても直接雇用化への切り替えを提案している。その結果、短期的には派遣によるマージンを失うことになるが、クラインの懐に深く入り込んで包括的な人材ニーズに対応することで、継続的な取引と事業領域の拡大が可能になると判断している。



WinCor Naviの  
中村真一郎社長



Randstadの  
雲戸隆使DR推進部長