

1. 118円に設定し上振れ額をサーチャージとして請求

- 基準価格の固定と契約基準額を荷主や協力会社との間で、[経済産業省資源エネルギー庁発表の産業用価格（軽油ローリー全国平均値）](#) 基準を118円を基準として、燃料サーチャージ契約を締結
- サーチャージ分の請求は基準額を超過した額に対して、走行距離を掛け合わせて算出する

2. 仕事が遅い人ほど給料が高い問題に対して固定給の調整で解決

- これまでの配送形態と勤務時間
- 同社は1日に平均70～80件の訪問が終えれば帰宅できるため、要領の良いドライバーは16時頃にセンターに戻るが、仕事が遅いドライバーは18時や19時にセンターに戻る
- 作業が遅い人ほど、時間外手当がつき給料が高くなるという「作業が遅い人ほど給料が高い」という不平等が発生していた
- 同社は4月から給与制度を、時間外手当を減らし、削減できた残業代を原資として固定給を増やした
- これにより、早く帰ってきたほうが得だと思わせる狙いがある

1.背景

- 岐阜県では、人身事故に占める飲酒関連事故の割合が全国平均と比べて高い傾向がある
- 物流業界として公道を利用して仕事をしている以上、安全意識やプロとしての立ち振る舞いが強く求められるという責任感から、警察署との連携を検討

2.実施事項

- 岐阜営業所にて、地元の可児警察署と包括連携協定を締結
- 飲酒運転撲滅のラッピングトラックを1台導入し、警察と一緒に啓発活動を実施
- トラックの特性や危険性を知ってもらうために、小学校で交通安全教室を開催

3.目的

- 岐阜県での交通事故を少しでも減らすために貢献したい
- 自社のブランディング、認知度向上も狙いの一つ



1.実態に即した独自の基準価格設定

- 資源エネルギー庁の公的データ（直近3～6ヶ月の平均）をベースに顧客と合意
- 標準値（120円）をそのまま使うのではなく、実際の受取運賃水準を考慮した*「100円」を独自の基準価格*として設定し、実効性を高めている

2.全荷主への一斉アナウンス

- 個別交渉の前に、本社主導で全荷主に対し一斉に案内文書を送付（実施日を統一）
- まずは「業界全体の動き」として認識してもらうことで、交渉の土台を整える

3.業界団体の公式文書による正当性の確保

- 滋賀県トラック協会などが発行する公式な案内文書を添えて交渉
- 自社だけの要望ではなく、業界全体の共通課題であることを示すことで説得力を強化

4.協力業者への全額還元（クリーンな分配）

- 荷主から得たサーチャージ分で自社の利益を確保しようとせず、協力会社へそのまま全額を支払う方針を徹底
- パートナー企業との信頼関係構築を優先

5.継続的なベース運賃・荷役料の改定

- サーチャージのみに頼らず、基本運賃の交渉も並行して実施
- 主要顧客約10社に対し、直近2年で平均4～5%の運賃・荷役料アップを実現している

参考資料：

滋賀県トラック協会出典

「燃油価格高騰の影響を受けるトラック運送事業者に対する配慮について（お願い）」

令和8年3月

トラック輸送をご利用される
荷主の皆様

(公社) 全日本トラック協会
(一社) 近畿トラック協会
(一社) 滋賀県トラック協会

燃油価格高騰の影響を受けるトラック運送事業者に対する配慮について（お願い）

日頃は、トラック運送事業に格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、現下の中東情勢の影響を受け、原油価格がおよそ4年ぶりの水準まで一時的に急騰するなど、最近の円安の進展も相まって、原油をはじめとするエネルギーコストや原材料価格の上昇によって、トラック運送事業者の収益が強く圧迫されることが懸念されております。

中小企業庁が実施した「価格交渉促進月間（2025年9月）フォローアップ調査」によれば、トラック運送業におけるコスト増に対する転嫁率は、受注者の立場で全30業種のうち27位となる36.5%となっており、特にエネルギー費の転嫁率は33.9%にとどまるなど、他業種と比較して価格転嫁が進んでいない状況となっており、トラック運送業における構造的な価格転嫁を推進し、事業継続のための原資を確実に確保することが重要です。

また、本年1月より、新たに、発荷主のトラック運送契約の一部が、中小受託取引適正化法（取適法）の適用対象とされたことも踏まえ、取適法等の関係法令及びこれらに基づき策定されたガイドライン等（トラック運送業における適正取引推進ガイドライン、各業種別の受託適正取引等の推進のためのガイドライン及び労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（労務費転嫁指針））に則った適正な取引を徹底いただくことが必要です。つきましては、原油価格高騰による事業者の窮状を荷主の皆様にご理解いただくとともに、安定した輸送力を確保するためにも下記事項につきまして、特段のご配慮を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

ドライバーの洗車習慣化を促す体制づくり

1.機械式洗車機の導入とコスト活用

- 約5年前に約300万円を投じて「縦型機械式洗車機」を導入
- 補助金制度を賢く活用し、実質半額程度の負担で設備投資を実現

2.「見える化」による洗車の習慣化

- 洗車を正式な評価項目に採用
- 点検簿に洗車実施の有無と日付の記入を義務付け、「記録がない＝未実施」とみなすルールを徹底
- 「週1回の洗車」を明確な基準として設定

3.デジタコ評価と報奨金制度の連動

- 半年間のデジタコ点数が「98点以上」であることを条件とした報奨金（手当）制度を運用

4.インセンティブ構造による心理的アプローチ

- 「洗車をしないと手当が支給されない（減額される）」という仕組みを構築
- 罰則ではなく「洗車をすればプラスの収入が得られる」という心理的メリットを強調

上記の仕組みにより、最終的には全ドライバーが自発的に洗車を行う体制を確立

1.現状と課題

- 近年、荷主との運賃交渉は積極的に行っており、そのほとんどで5~10%アップの交渉を行っていた
- 納得できない要求をする荷主の仕事は引き受けないという強硬的な姿勢も取ることも多くなった
 - 5年更新制を満たすためにも、荷主に対しては現状を伝え、運賃水準を改善し適正化を図らなければならないことを伝えており、法改正の対応状況を荷主から聞かれることも増えている
- 一方で、昨今の原価高騰や中東情勢の影響を加味すると、十分に運賃を得られてはいない状況が続いていた

2.3カ年の段階的な運賃交渉を実施

- ある荷主との運賃交渉で、3カ年で各年20%~21%の段階的な値上げを交渉した
 - 段階的な値上げの方向性を示すことで、急な値上げ要求の心配がなく理解を得られた
 - 初年度となる本年は20%の値上げで合意した
 - 現在運賃約6万円で契約している中距離運行を、令和6年の標準的運賃を基準に3年間で10万円弱に引き上げることを目指している
 - 運賃以外でも該当の荷主に対しては不満を抱えているため、今後も交渉は継続する予定である

1. 整備工場の雇用状況

- 自社の整備工場を運営する上で人員不足が慢性化しており、作業をこなせない状況が続いていた
- 日本人整備士の採用が困難であったため、インドネシア人の特定技能人材を新たに3名採用して受け入れを開始した

2. 受け入れのための取り組み

- 生活面のサポートとしてトイレ・風呂が共同で個室が3つある寮を提供し、22歳～25歳程度の若手外国人材が同郷の仲間と一緒に共同生活を送れる環境を整えている

3. 外国人材の活躍と今後の展望

- 採用した特定技能人材は真面目で学習意欲が高く、自ら大型免許を取得し自力で通勤するなど、すでに即戦力として活躍している
 - その働きぶりを評価し、さらに2名を追加採用して合計5名体制の整備工場を構築することをめざしている
- 言語の壁がある部分については、翻訳機を活用したり紙ベースで図や文字を示してやり取りしたりすることで、業務上の意思疎通を問題なく図れている
 - 今後は整備事業での5名体制の確立とともに、新たに取り組む外国人ドライバーの採用・育成をいかに軌道に乗せるかが次のステップとなる