

物流労働市場で何が起きているか

ロジラテジー 延 嘉隆 代表



PROFILE

延 嘉隆（のぶ・よしたか）
1973年福岡県生まれ。青山学院大経営学部卒。加藤紘一・元自民党幹事長秘書、コンサルティング会社勤務を経て、2008年1月に物流人材コンサルティングのロジラテジーを設立し代表に就任。現在はアジア各国でのEC・小売りの物流コンサル、M&A案件のコーディネートも手掛けている。

物流向けの人材派遣業がリーマンショック以来の活況を呈している。仕事はいくらでもある。派遣料金の高い現場から順に手持ちの登録スタッフを割り振っていくだけで確実に利益が挙がる。しかし、好景気は永遠には続かない。目端の利く経営者は次の局面に備えて動き出している。

マイナンバーが現場を襲う

庫内作業員のパート・アルバイトを社会保険に加入させない、いわゆる「社保逃れ」が物流業界では長らく横行してきた。従来は調査が入ると、さかのぼって2年分の保険料を徴収すると迫る向きもあつたが、実際には加入勧奨を受けた時点からの対応で問題なかつた上、年金事務所は社保逃れの実態を十分にトレースできていなかつた。

しかし、2016年1月にマイナンバー制度が導入され、今後は社保の関連書類にもマイナンバーの記載が義務付けられることが予想される。マイナンバーは税や社会保障、災害対策の分野で横断的に活用される。社保逃れを続けていれば確実に捕捉される。呼び出しを無視すれば、立ち入り検査や追徴金の支払いを強いられることになる。

これまで社保逃れしていた会社は、新たに月額給与の約14%を本人と会社側がそれぞれ負担することになる。社員の手取りを維持した場合には、1人当たりの手取額が30%以上上昇する計算だ。

物流業は売り上げの4割から6割が人件費だ。人件費の大幅な上昇を料金に転嫁しなければ事業は維持できない。しかし、荷主が値上げをすんなり受け入れることはないだろう。ただでさえ人手が足りない現場を「マイナンバーショック」が襲う。これまで法のグレーゾーンを使って人件費を安く抑えていた運営が成り立たなくなる日も現実となる。

リクルート系のジョブズリサーチセンターによると「製造・物流・清掃系」のアルバイト・パートの募集時全国平均時給は、12年2月から6カ月間にわたり前年同月比プラスが続いている(グラフ)。

企業が人材派遣会社に支払う時給も合わせて上昇

している。リーマンショック後の景気低迷時には千円でも仕事を受ける派遣会社があった。そこからマージンを引いたら最低賃金も守れないレベルだ。しかし、社保に入らないことで何とか帳尻を合わせていた。それが今や時給1350円でも手を挙げる派遣会社を見つけにくく状況だ。

物流現場の軽作業をメインとする、いわゆる「日雇い派遣問題」が社会的に大きくクローズアップされたのは今からちょうど10年前のことだった。その後、最大手のグッドウイルは廃業、2番手のフルキャストも事業停止命令を受け、日雇い派遣からの撤退を余儀なくされた。12年10月には人材派遣法が改正、日雇いをはじめとする30日以内の短期派遣が原則禁止になった。

しかし今日、物流派遣が再び隆盛を見せてている。仕事の依頼はいくらでもある。手持ちの人材を時給単価の高いところから順番に送り込むだけで確実にマージンが手に入る。50人程度の派遣社員を抱えていればクライアントがたとえ1社でも経営は成り立つ。2千万円の現金を用意してマンションの一室を借りれば事業許可は取得できる。参入が容易でもうけやすい商売といえる。

日雇い派遣がワーキングプアの元凶として糾弾されて規制が強化された当初は派遣から業務請負へ業態をシフトする動きが活発化した。景気低迷で売り上げの落ちた事務系の派遣会社も、物流市場の大きさに目を付けて業務請負に参入した。しかし、そうした話も今はどこ吹く風。派遣会社は、「アウトソーシング業」への昇華の声むなしく、結局、目先の数字を追っている。

ただし、今の景気が続くのは20年の東京オリンピックまでという見方が大勢を占めている。ロボット

アルバイト・パート募集時平均時給(製造・物流・清掃系)の推移



出所)リクルートジョブズ資料を基に編集部作成

化やA.I.(人工知能)といったテクノロジーも台頭し、設備投資力がある現場を中心に省人化も進む。物流現場の人材サービスはこれまで、景気の変動に合わせて人材派遣と業務請負を振り子のように行き来してきた。景気が上向いてるときには派遣のニーズが膨らみ、悪化すると業務請負にシフトする。個建てで契約してコストを変動費化すれば物量が減っていく局面では有利だからだ。

目端の利く経営者は派遣業には“先がない”と

見据えた上で次の時代に備えている。中小零細の派遣会社で同業大手に事業を譲渡し手仕舞いする動きが見られる一方、先述のフルキヤストはパート・アルバイトの紹介と給与管理に大きく事業を転換した。同様に庫内作業員やドライバーの直接雇用を支援するベンチャーガ乱立している。

業務請負との直接契約で3PL中抜き

今後、業務請負業界は淘汰と上位集中が進む。そして3PLとの競合が本格化する。これだけ人件費が上昇すれば、本来であれば3PLは荷主から收受する料金を大幅に値上げしないと現場を回せないはずだ。しかし、実際には回っている。赤字にもなつていい。もともとコスト増を吸引できるだけのマージンを抜いていたからだ。

3PLの収入源は大きく、荷役、保管、足回りの3つだ。それぞれ荷主から收受する単価と仕入れ値は違う。そして荷主に仕入れ値を開示はしない。そのため荷主は一部の物流先進企業を除き3PLの原価を把握していない。高値をふっかけられていてもそのことに気付けない。

逆に、物流を自社運営している荷主がアウトソーシングに切り替えたいと見積もりを取つてみたところ、大幅にコストが上がってしまうことが分かり、アウトソーシングを諦めたというケースは珍しくない。パートに“キッチン”と社保を掛ける前提で委託コストを算出すると往々にしてそうなる。

3PLは庫内労働力の仕入れを業務請負会社や人材派遣会社などの物流人材サービス会社に依存している。荷主がそうした会社と直接契約を結べば、3PLのマージンを中抜きできる。物流システムとフローを設計して、適切なKPIを設定でき

る荷主は今後3PLから業務請負会社へパートナーを切り替えていくだろう。

それに対抗するために、3PLは業務請負会社の持つ労務管理能力と人材派遣会社の採用力を整備する必要がある。主婦、学生、フリーター、シルバー層、そして外国人労働者までを対象にして多様な働き方のニーズに対応し、雇用のミスマッチを解消する機能が求められる。

とりわけ外国人雇用は今後の大好きな焦点だ。現在、日本の物流現場で外国人技能実習生としてフルタイムで働くことを認められている職種は「工業包装作業」に限られる。庫内作業に従事する外国人労働者の多くは、就労ビザを持たない留学生とを考えられる。彼らには、週28時間以内のアルバイトが認められているが、それでは必要な収入を確保できないことから仕事の掛け持ちが實際には横行している。マイナンバーの導入で今後はそれも難しくなる。生活慣習や宗教が異なる国の労働者を働かせて使い勝手を比較、就労ビザのクリアや国組み合わせを“レイバーマネジメント”と呼ぶ人材サービス会社も登場している。しかし、それが本質なのか?と疑問に思えてならない。

新たな時代に対応して一部の3PLも動き出した。新興国の現地法人で正規採用した人材を、日本の現場に送り込む。そして一定の経験を積ませた後で現地に送り返し、現地法人のマネジメントを委ねる。コンプライアンスを順守した上で外国人労働者を活用し、同時にグローバル人材を育成して日本と同じオペレーションを現地に移植することができる。名実ともに、クロスボーダーに“ヒト・モノ・カネ”を行き来させるグローバル労務管理への挑戦が始まっている。